

Gesundheitsförderung bei der Mondi AG

Abschlussbericht zur Evaluation

November 2017

I.S.O.

Institut für Systemische Organisationsforschung

Lorena Hoormann, B.Sc. Mag. Dr. Georg Zepke

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Ergebnisse der ersten Befragung (Juni 2016)	6
2.1	Rückmeldung der Mitarbeiter_innen	6
2.1.1	Ist-Stand: Aktuelle Unterstützung durch die Mondi AG	6
2.1.2	Information und Partizipation	9
2.1.3	Beteiligung bei Workshops und Informationsveranstaltung	10
2.2	Rückmeldung aus den Steuerungsgruppen	12
2.2.1	Ist-Stand: Aktuelle Unterstützung durch die Mondi AG	12
2.2.2	Ziele des Projekts und Maßnahmen zur Zielerreichung	13
2.2.3	Information und Partizipation	17
2.2.4	Reflexion der Projektwirkung	19
2.2.5	Arbeit der Steuerungsgruppe	20
2.3	Markante Besonderheiten der Standorte	23
3	Ergebnisse aus den Interviews	26
3.1	Spezifika der Standorte	26
3.2	Herausforderungen im Projekt	29
3.3	Die Wirkung des Projekts	31
3.4	Projektarchitektur und -steuerung	34
3.5	Hinweise für die Zukunft seitens der Standorte	35
4	Ergebnisse der Abschlussbefragung	37
4.1	Einschätzungen zu den Maßnahmen	39
4.2	Einschätzungen zu der Wirkung des Projekts	40
4.3	Rückmeldungen zu Erfolgsfaktoren und Schwierigkeiten des Projekts	42
4.4	Markante Besonderheiten der Standorte	42
4.5	Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte	46
4.5.1	Der Rücklauf	46
4.5.2	Die Ergebnisse nach Standorten	47
5	Zusammenfassende Einschätzung der Evaluierung	48
5.1	Erfolgsfaktoren des Projekts	48
5.2	Herausforderungen und Stolpersteine	50
5.3	Hinweise für die Zukunft	52
	ANHANG	55
	Tabellenverzeichnis	134
	Abbildungsverzeichnis	136

1 Einleitung

Das Projekt „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“, das im Frühjahr 2016 startete, wurde durch ein schlankes Evaluierungskonzept extern begleitet. Dabei wurden konkret folgende Aktivitäten gesetzt:

Erste Abstimmung mit dem externen Projektberater April 2016

In einem ersten Gespräch wurde die Grundanlage des Projekts besprochen und gemeinsam das Vorgehen auf Basis des Evaluierungskonzepts konkretisiert sowie Instrumente für die schriftliche Befragung entwickelt. Besonderer Wert wurde dabei auf ein niedrigschwelliges dreiskaliges Fragebogeninstrument gelegt, um eine möglichst große Anzahl von Mitarbeiter_innen bei der Befragung zu erreichen.

Zentrale Steuerungsgruppe am 01.06.2016

In dieser Steuerungsgruppe hatte das Evaluierungsteam die Gelegenheit, die wesentlichen zentralen Projektakteur_innen kennenzulernen und kurz die Evaluierungsphilosophie und das geplante Vorgehen zu skizzieren.

Fragebogenerhebung bei den Mitarbeiter_innen und den Mitgliedern der regionalen Steuerungsgruppen

Die Fragebögen an die Mitarbeiter_innen und die Steuerungsgruppen der am Projekt beteiligten Standorte wurden durch die Projektleitung vor Ort im Juni 2016 verteilt und eingesammelt. Die Daten der Mitarbeiter_innen (insgesamt beeindruckende 1030 Bögen mit jeweils zwischen 29 und 562 Fragebögen aus 8 Standorten) wurden durch die externe Projektleitung standortspezifisch ausgezählt und diese Ergebnisse der Evaluierung im September 2016 zur Verfügung gestellt (s. Anhang A 4). Das umfangreiche Datenmaterial der Mitarbeiter_innen liegt der Evaluierung in Form von absoluten Zahlen pro Standort vor. Die Rohdaten sind bei der externen Projektleitung archiviert.

Die Datenbögen aus den 27 retournierten Fragebögen von Steuerungsgruppenmitgliedern (1 bis 6 Fragebögen aus 7 Standorten: aus Zeltweg BAGS und Frantschach¹ liegen keine Fragebögen vor) wurden der Evaluierung in eingescannter Form zur Verfügung gestellt, in Excel eingegeben und deskriptiv statistisch ausgewertet.

Die Rückkoppelung der Ergebnisse war ursprünglich für die darauffolgende Steuerungsgruppensitzung am 22.09.2016 geplant. Da zu diesem Zeitpunkt zahlreiche Mondi-interne Themen zu besprechen waren, wurde die Evaluierung

¹ Der Standort Frantschach wurde bereits vor einiger Zeit mit einem Gütesiegel ausgezeichnet und wird daher im Projekt nicht im Rahmen der Erhebung des Status-Quo fokussiert, um keine Verfälschung der Ergebnisse zu riskieren.

gebeten, die Rückkoppelung und Diskussion der Ergebnisse zu einem späteren Zeitpunkt - nach dem Berichtszeitraum - durchzuführen. Eine Rückkopplung kam jedoch auch im weiteren Projektverlauf trotz Bemühen seitens Evaluierung nicht mehr zustande. Damit stellen die Ergebnisse aus der Fragebogenbefragung die alleinige Grundlage der Ergebnisdarstellung dar, die nicht auf Basis von Diskussionen mit den Projektbetreiber_innen verdichtet werden konnten.

Die Evaluierung bereitete zusätzlich zum vorliegenden Bericht die Ergebnisse der Steuerungsgruppenmitglieder standortspezifisch in ähnlicher Weise wie die Mitarbeiter_innendaten auf und stellt diese dem Auftraggeber zur Verfügung (s. Anhang A 3).

Nachher-Befragung der Mitarbeiter_innen im Sommer 2017

Durch eine abschließende Fragebogenbefragung der Mitarbeiter_innen aller 8 Standorte, die gemeinsam mit der zweiten Messung durch den HPT im Sommer 2017 durchgeführt wurde, wurden insbesondere Einschätzungen zur Bekanntheit von und Zufriedenheit mit den im Projekt erarbeiteten Maßnahmen, sowie die Wirkungen des Projekts erhoben. Weiters bestand durch zwei offene Fragen die Möglichkeit positive bzw. kritische Rückmeldungen zum Projekt zu deponieren. Eine Erhebung in den Steuerungsgruppen wurde auf Wunsch nicht durchgeführt. Das umfangreiche Datenmaterial der Mitarbeiter_innen liegt der Evaluierung in Form von absoluten Zahlen pro Standort vor. Die Rohdaten sind bei der externen Projektleitung archiviert.

Der Rücklauf ist im Vergleich zur Erstbefragung deutlich geringer. Während 2016 1030 Fragebögen in die Auswertungen einfließen (darin auch 27 Fragebögen von Steuerungsgruppenmitgliedern) sind es bei der zweiten Befragung insgesamt (ohne Steuerungsgruppe, dafür mit dem zusätzlichen Standort Frantschach) nur mehr 425 Fragebögen.

Auch diese Fragebogenrückmeldungen sind die einzigen Datengrundlagen der Ergebnisdarstellung. Eine Reflexion und Ergebnispräsentation in der Steuerungsgruppe wie ursprünglich geplant, fand hier erneut trotz Bemühungen der Evaluierung nicht statt.

Qualitative Erhebungsschritte

Um differenzierte Einschätzungen zu der Projektdynamik vor Ort zu haben wurden mit den Projektansprechpartner_innen der österreichischen Standorte² Telefoninterviews durchgeführt. Die halb- bis einstündigen Interviews lieferten dabei detaillierte Einblicke in die Lernerfahrungen an den Standorten im Rahmen des Projektes sowie in standortspezifische Besonderheiten. Insgesamt fanden im Rahmen der Abschlussevaluierung hier 7 Interviews statt.

² An einem Standort konnten leider im Rahmen der Interviews keine Erfahrungen erhoben werden, da der Projektansprechpartner scheinbar sehr unter Zeitdruck stand und die Interviewtermine nicht einhielt.

Die ursprünglich geplanten Interviews mit Steuerungsgruppenmitgliedern wie bspw. dem Betriebsrat und der Projektleitung kamen trotz stetigem Bemühen seitens der Evaluierung nicht zustande. Die Kontaktaufnahme mit den Projektverantwortlichen im Unternehmen gestaltete sich insgesamt sehr schwierig. Die Ergebnisse aus den Interviews werden in Abschnitt 3 in aggregierter und kategorisierter Form dargestellt.

Die ursprünglich vorgesehene Rückkoppelung der Ergebnisse in der letzten Sitzung der Steuerungsgruppe im Herbst 2017 fand erneut trotz wiederholter Bemühungen seitens der Evaluierung nicht statt.

2 Ergebnisse der ersten Befragung (Juni 2016)

Die folgende Tabelle zeigt die erhaltene Stichprobe durch die rückgesendeten Fragebögen nach Standort bei der Erstbefragung im Jahr 2016.

Tabelle 1: Anzahl rückgesendeter Fragebögen nach Standort Erstbefragung 2016

	Rücklauf Steuerungsgruppen 2016	Rücklauf Mitarbeiter_innen 2016
ZELTWEG COATING	6	85
ZELTWEG STYRIA	5	87
ZELTWEG BAGS	0	91
HILM	3	57
ULMERFELD	3	562
GRÜNBURG	4	67
KORNEUBURG	5	52
WIEN	1	29
Gesamt	27	1030

Die Ergebnisse aus dieser Befragung werden in den folgenden Abschnitten genauer ausgeführt. Zunächst werden die Ergebnisse der Mitarbeiter_innen Fragebögen im Detail dargestellt, bevor die Steuerungsgruppeneinschätzungen angeführt werden.

Am Ende des Kapitels 2 erfolgt zudem ein Vergleich zwischen den Standorten hinsichtlich markanter Unterschiede oder Gemeinsamkeiten.

2.1 Rückmeldung der Mitarbeiter_innen

Im Zuge der Befragung gab eine beeindruckend große Anzahl von Mitarbeiter_innen ihre Rückmeldung zum Projekt. Insgesamt konnte bei der Evaluierung auf die Ergebnisse aus über 1000 Fragebögen - Zwischen 29 und 526 pro Standort – von Mitarbeiter_innen zurückgegriffen werden. Die offenen Fragen wurden allerdings – erwartungsgemäß – nur von einem kleinen Anteil ausgefüllt.

2.1.1 Ist-Stand: Aktuelle Unterstützung durch die Mondi AG

In der ersten Frage („Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell Ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden? z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....“) wird die aktuelle **Wahrnehmung der bisherigen Unterstützung der Gesundheit durch die Mondi AG** abgefragt. Die Angaben zeigen, dass der Status-Quo seitens der Mitarbeiter_innen überwiegend als sehr positiv gesehen wird.

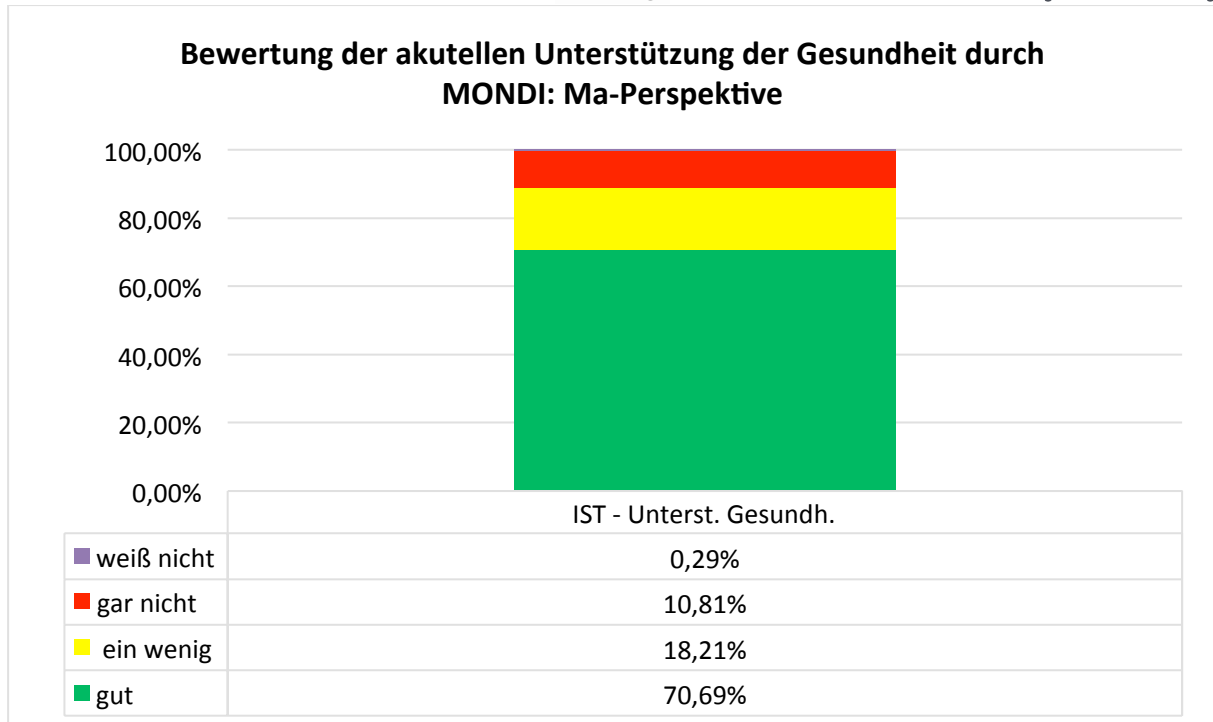


Abbildung 1: Mitarbeiter_innen - relative Häufigkeiten zur Einschätzung der aktuellen Unterstützung

Etwa 70% geben an, dass sie aktuell die Unterstützung ihrer Gesundheitssituation durch Mondi als „gut“, 18% als „ein wenig“ bewerten. Allerdings geben auch 10% an, dass Mondi ihnen laut ihrer Wahrnehmung gar keine Unterstützungen bietet. Der Mittelwert beträgt 2,60³. Bei dieser Frage sind beträchtliche Unterschiede im Ausmaß der Unterstützung (bzw. in deren Wahrnehmung) zwischen den Standorten erkennbar. So gibt in 5 der Standorte niemand an, dass „gar keine“ Unterstützung erfolgt, während in drei Standorten die Beurteilung kritischer ist (Grünburg: 27,27%, Korneuburg: 19,57%; Neusiedler Ulmerfeld-Hausmehning: 14,95% mit der Angabe „gar keine“ Unterstützung).

Als **konkrete Unterstützung** werden hier von den Mitarbeiter_innen bei der offenen Fragestellung („Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?“) v.a. die in der folgenden Tabelle dargestellten Faktoren genannt.

Entsprechend der Rückmeldungen auf die offene Fragestellung wird deutlich, dass die bereits existierenden unterstützenden Faktoren sich primär auf die physische Gesundheit der Mitarbeiter_innen richten. Zum einen hinsichtlich präventiver bzw. gesundheitserhaltender Maßnahmen (z.B. Ernährung, Bewegung, Information), zum anderen hinsichtlich Faktoren der Arbeitssicherheit und Arbeitsmittel (z.B. Schutzausrüstung). Nur vereinzelt wurden hier auch Faktoren der Arbeitsumgebung (z.B. Luftqualität) genannt (lediglich 4 Nennungen in allen Rückmeldungen). Faktoren der psychischen Gesundheit oder organisationsbezogene verhältnisbezogene Faktoren wurden hingegen nicht genannt.

³ Die ordinalen Antwortkategorien wurden in Rangskalenniveau transferiert, ein hoher Wert (maximal 3) stellt den Bestwert, 1 die kritischste Beurteilung dar.

Tabelle 2: Mitarbeiter_innen - Aktuell gesundheitsunterstützende Faktoren ⁴

Kategorie	Beispiele genannter aktueller gesundheitsunterstützender Faktoren	n
Arbeitsmittel	Hebe- und Tragehilfen (versenkbare Hubtische, automatischer Stapelherber), Schutzausrüstung, angepasster Gehörschutz, Werkzeug, höhenverstellbare Tische, gute Bürossessel	13
Ernährung	Obstkorb, Wasserspender, Mondi/Sodexo-Karte	8
Bewegung	Fitnessstudio, Fußball, Rückenschule, Massage	7
Körper	Rückenvermessung, Gehöruntersuchung, Chiropraktiker	6
Arbeitsumgebung	Luftqualität, Raumklima	4
Informationen	Erste Hilfe, Heben und Tragen	3

Weiters wurden mehrere **Themen genannt, die** aus Sicht der Mitarbeiter_innen **zukünftig wichtig für eine Verbesserung der Gesundheitssituation wären** (Frage 3: „Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der Mitarbeiter_innen zu verbessern?“). Auf diese offene Frage werden von 21 Mitarbeiter_innen konkret folgende Faktoren genannt:

Tabelle 3: Mitarbeiter_innen - Maßnahmenwünsche für zukünftige Gesundheitsunterstützung

Kategorie	Beispiele für genannte zukünftige Maßnahmen	n
Arbeitsumgebung	Lärm, Elektromog, Fliesenboden (Produktionshalle), Raumklima (Temperaturschwankungen), Arbeitsplatzbegehung, Bildschirmarbeitsplatzunterweisung	7
Ressourcennutzung	Druck und Überlastung (z.B. Einsatz von Springer), MA-Flexibilität (z.B. Ausbildungsmaßnahmen)	5
Körper	Bio Age Test, HRV Messung für alle, Test Nahrungsmittelunverträglichkeiten, Raucherentwöhnung	4
Ernährung	Warmes und gesundes Essen für Mikrowelle, mehr gesunde Sachen in Essautomaten und häufigere Befüllung	2
Bewegung	Coaching für Heben und Tragen, Fahrradständer	2
Informationen	Straße der Sinne bei Gesundheitstag	1

Bei den Rückmeldungen wird deutlich, dass es hier hinsichtlich der Kategorien teilweise Überschneidungen mit der vorherigen Frage nach bereits vorhandenen unterstützenden

⁴ Eine vollständig geclusterte Liste aller Aussagen der Mitarbeiter_innen sowie der Steuerungsgruppenmitglieder ist im Anhang (A1 bzw. A2) zu finden.

Faktoren gibt (konkret Arbeitsumgebung, Körper, Ernährung, Bewegung, Information). Die bereits vorhandenen Maßnahmen des Lärmschutzes scheinen nicht überall ausreichend zu sein, da sich dieser Faktor auch in den Wünschen für die Zukunft wiederfindet. Auch hinsichtlich des Hebens und Tragens scheint es zusätzlich zu den bereits vorhandenen Hilfen evtl. noch vereinzelt Bedarf nach Coaching zu geben. Bezüglich Ernährung sind hier scheinbar ebenfalls noch Optimierungen zu dem Obstkorb und den Wasserspendern möglich (z.B. Essautomaten). In den Antworten auf die Frage nach zukünftigen Maßnahmen wird zudem deutlich, dass sich doch ein Teil Maßnahmen hinsichtlich des vorherrschenden Drucks und der Belastung (unter anderem aufgrund von Personalkürzungen, wie zwei Personen angaben) wünscht. Damit wird hier neben den bisherigen physischen Gesundheitsförderungsangeboten auch ein psychischer Belastungsaspekt angeführt, der v.a. eine Intervention in die organisationalen und strukturellen Verhältnisse erfordert.

Bezüglich dieser Rückmeldungen aus den offenen Fragen seitens der Mitarbeiter_innen gilt es im Projekt abzugleichen, ob diese Themen auch in den Workshops als Maßnahmen abgeleitet wurden und gegebenenfalls diese noch zu ergänzen.

2.1.2 Information und Partizipation

Der **Informationsgrad** zum Projekt (Frage 4) ist - wohl zurückzuführen auf die hohe Beteiligung bei Informationsveranstaltungen bzw. Workshops - ausgesprochen hoch. Nur knapp über 1% gibt an, sich vom Projekt nicht informiert zu fühlen. Fast 70% fühlen sich gut, 28% ein wenig informiert (vgl. Abbildung 2). Die kritischste Einschätzung erfolgt erneut in Grünburg (9,09% geben an gar nicht informiert zu sein). Der Mittelwert beträgt 2,69.

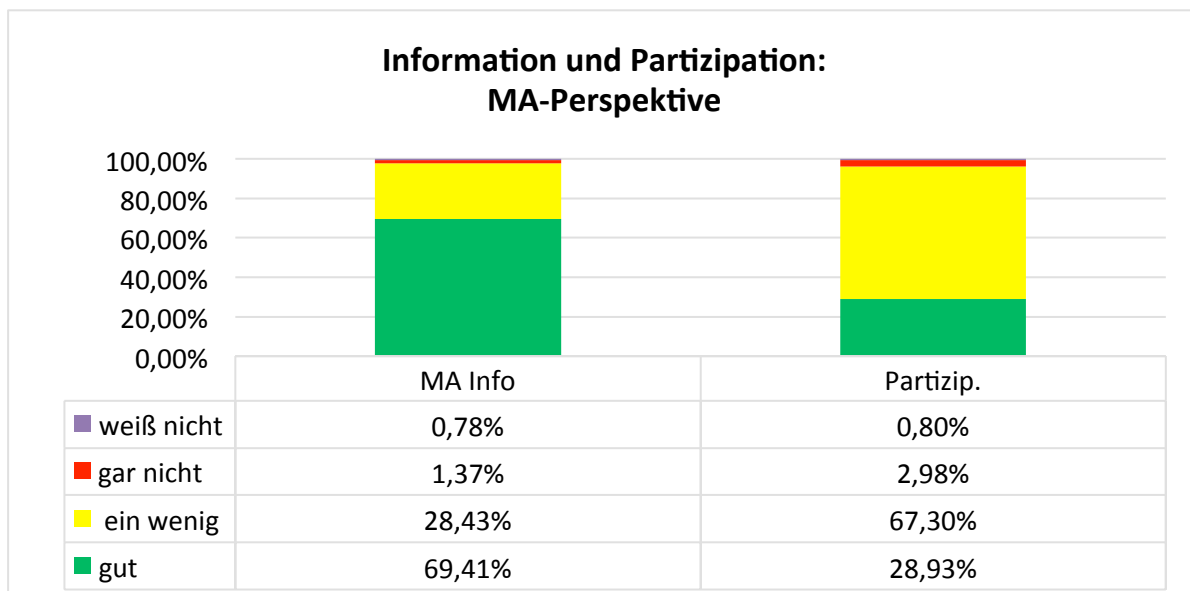


Abbildung 2: Mitarbeiter_innen - relative Häufigkeiten zur Einschätzung zu Information und Partizipation

Zwar noch immer auf hohem Niveau aber etwas durchwachsener zeigt sich mit dem Mittelwert von 2,26 die Frage nach den **Partizipationsmöglichkeiten** im Projekt (vgl. Abbildung 3). 28% geben an viel Gelegenheit zur Partizipation gehabt zu haben (vgl. Abbildung 2). Das entspricht prozentuell etwa der Anzahl der Mitarbeiter_innen, die an den

Workshops teilgenommen haben. Ob diese jedoch tatsächlich dieselben Personen sind die am Workshop teilgenommen haben, lässt sich mit den, der Evaluierung vorliegenden Daten (absolute Zahlen pro Standort) nicht beurteilen. Der überwiegende Teil (67,3%) gaben an einige Ideen eingebracht haben zu können. Nur ein verschwindend kleiner Teil von nicht mal 3% gab an, gar keine Möglichkeit gehabt zu haben, sich aktiv einzubringen (vgl. Abbildung 2).

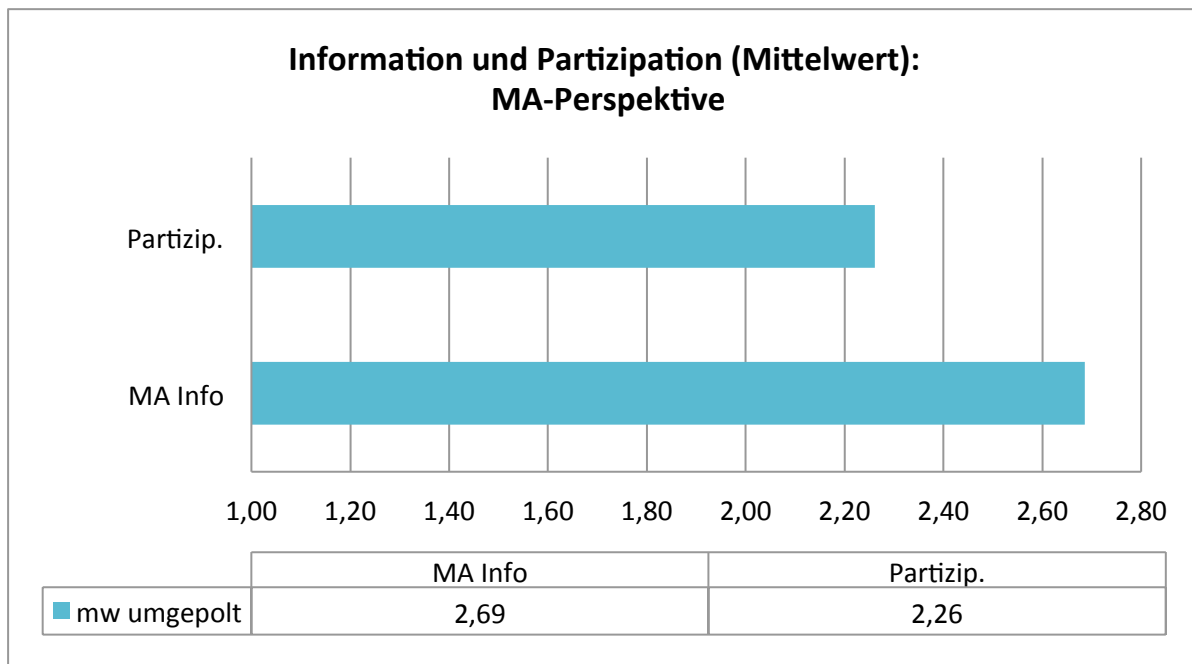


Abbildung 3: Mitarbeiter_innen - Übersicht der Mittelwerte zur Einschätzung zu Information und Partizipation

2.1.3 Beteiligung bei Workshops und Informationsveranstaltung

Die Mitarbeiter_innen zeigen sich in den Fragebogendaten sehr motiviert und gut informiert. Das liegt offenbar daran, dass ca. $\frac{3}{4}$ aller Mitarbeiter_innen (76,24%, konkret 767 Personen), die den Fragebogen ausgefüllt haben bei einer Informationsveranstaltung waren und ein gutes Viertel (23,70%, konkret 218 Personen) an einem Workshop teilgenommen haben.

Bezüglich der Unterscheide der Teilnahme der Mitarbeiter_innen an einzelnen Standorten zeigt sich, dass an den Standorten bei den Workshops jeweils zwischen 11,9 % (Neusiedler Ulmerfeld-Hausmening) und 68,97 % (Wien) der befragten Mitarbeiter_innen teilnahmen. Bei der Informationsveranstaltung nahmen zwischen 51,65% (Zeltweg BAGS) und 100 % (Neusiedler Hilm; Wien) der befragten Mitarbeiter_innen teil.⁵

⁵ Hinter den relativen Häufigkeiten stehen sehr unterschiedliche Fragebogenzahlen, was auf den unterschiedlichen Rücklauf bzw. die unterschiedliche Größe der Standorte zurückzuführen ist.

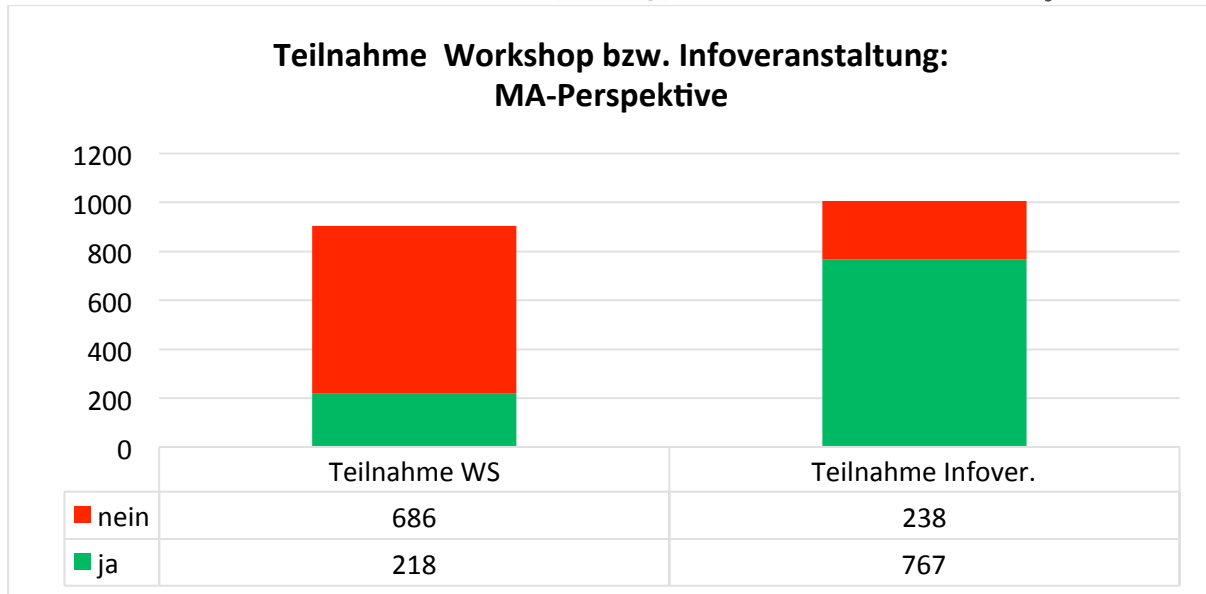


Abbildung 4: Mitarbeiter_innen - absolute Häufigkeiten der Teilnahmen bei der Infoveranstaltung und den Workshops

Tabelle 4: Mitarbeiter_innen - absolute und relative Häufigkeit zur Teilnahme der befragten Personen an der Informationsveranstaltung bzw. den Workshops pro Standort

		absolut	relativ
Zeltweg Coating	Workshop	31	36,47%
	Infoveranstaltung	51	60,00%
Zeltweg Styria	Workshop	31	35,63%
	Infoveranstaltung	49	56,32%
Zeltweg Bags	Workshop	24	26,37%
	Infoveranstaltung	47	51,65%
Neusiedler Ulmerfeld	Workshop	55	11,90%
	Infoveranstaltung	447	81,57%
Neusiedler Hilm	Workshop	25	43,86%
	Infoveranstaltung	57	100,00%
Grünburg	Workshop	7	15,91%
	Infoveranstaltung	47	79,66%
Korneuburg	Workshop	25	51,02%
	Infoveranstaltung	40	81,63%
Wien	Workshop	20	68,97%
	Infoveranstaltung	29	100,00%
Gesamt	Workshop	218	23,70%
	Infoveranstaltung	767	76,24%

2.2 Rückmeldung aus den Steuerungsgruppen

Aus sieben der acht Standorte kamen insgesamt 27 Rückmeldungen von Steuerungsgruppenmitgliedern, je zwischen 1 und 6 Fragebögen pro Standort. Bei diesem – umfangreicheren – Fragebogen wurde von allen Befragten die Möglichkeit qualitative Rückmeldungen bei den offenen Fragen zu deponieren mindestens bei einer Frage genutzt. Überwiegend gaben die Steuerungsgruppenmitglieder bei 75% der offenen Fragen meist sehr differenzierte und ausführliche Rückmeldungen.

2.2.1 Ist-Stand: Aktuelle Unterstützung durch die Mondi AG

Auch hier wird die **Unterstützung der eigenen Gesundheit durch die Mondi AG** (Frage 1) durchgängig sehr positiv und sogar in etwas höherem Ausmaß als bei den Mitarbeiter_innen bewertet. In 5 der 7 Standorte gaben alle Steuerungsgruppenmitglieder an, sehr viel Unterstützung zu erhalten. Nur in Grünburg und in Neusiedler Hilm ist die Wahrnehmung kritischer.

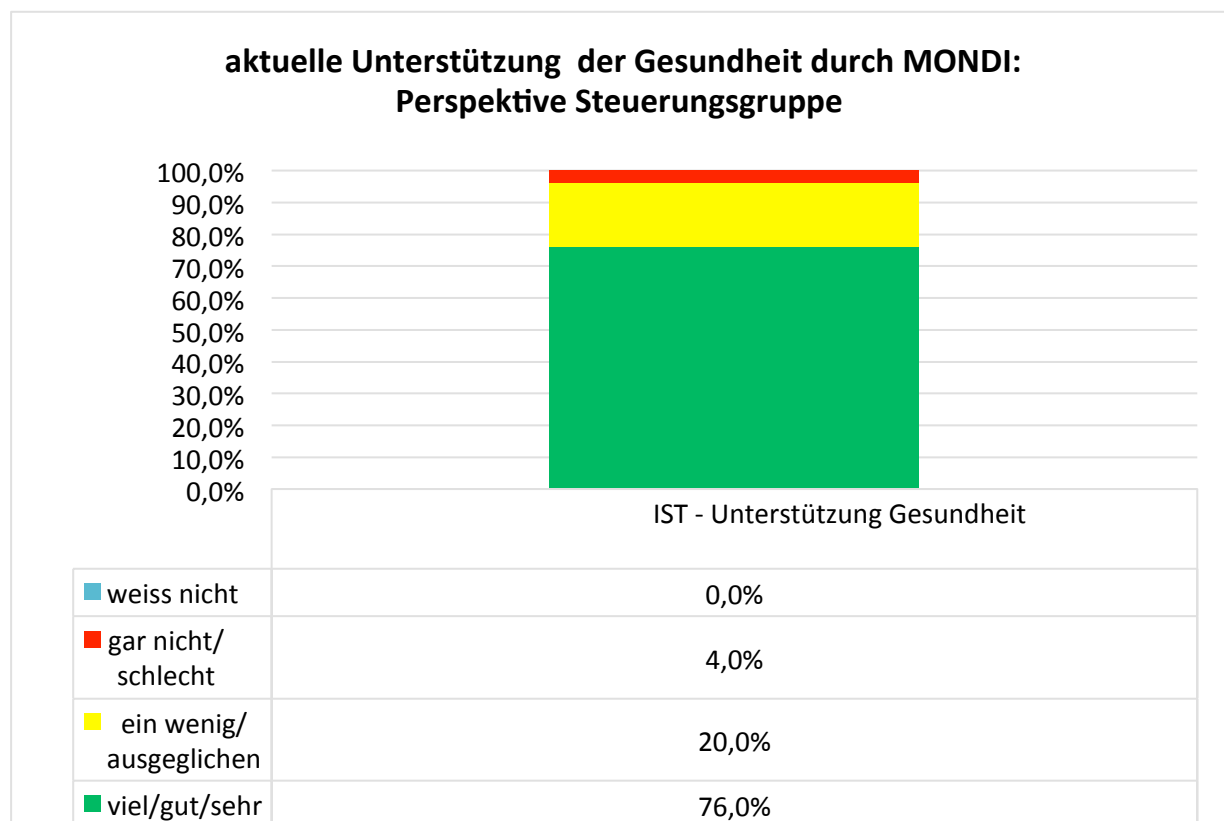


Abbildung 5: Steuerungsgruppen - relativen Häufigkeiten zur Einschätzung der aktuellen Unterstützung

Wie die Mitarbeiter_innen, so wurden auch die Steuerungsgruppenmitglieder offen danach gefragt, in welcher Weise die Mondi AG bereits die aktuelle Gesundheitssituation unterstützt.

Die folgende Tabelle zeigt auf, welche Gründe für eine aktuelle Gesundheitsunterstützung mit der Bewertung „viel“ genannt wurden. Auffällig bezüglich der Rückmeldungen auf diese offene Fragestellung ist, dass alle angeführten Rückmeldung von Personen kamen, die angaben, dass die aktuelle Gesundheitssituation bereits viel unterstützt wird (Zeltweg

Coating und Styria, Korneuburg, Hilm, Wien, Neusiedler Ulmerfeld-Hausmening). Nur drei der insgesamt sechs Personen, die hier keine Bestbewertung gaben, führten das im Rahmen der offenen Frage weiter aus. Unter anderem aus dem Grund, dass „es noch kein Budget für Gesundheit gibt“ oder die relevanten Impulse eigentlich nicht von Mondi sondern der BKK kommen, bzw. dass das Projekt erst im Herbst starten wird.

Tabelle 5: Steuerungsgruppen – Aktuell gesundheitsunterstützende Faktoren mit der Bewertung „viel“

Kategorie	Beispiele genannter gesundheitsunterstützender Faktoren	n
Institutionelles	Gesundheitsmanagement/team, externe Unterstützung (AUVA, Daucher), psychologische Betreuung, BGF als fixer Bestandteil	13
Ernährung	Frisches Obst und Gemüse, Wasserspender, ISO-Getränke im Sommer,	10
Bewegung	Diverse Sportangebote (z.B. Fitnessstudio, Laufveranstaltungen, MADD, Rückenturnen etc.), Ergonomieschwerpunkt	8
Arbeitsumgebung	Jährliche Evaluierungen der Arbeitsplätze und Verbesserungen, Raumklima (Klimaanlagen etc.), Arbeitssicherheit, Parkplatzausbau, Umkleideraumausbau	4
Informationen	Schulungen zu Ernährung/Bewegung/Psychologie, Vorträge von Arbeitsmedizinerin	3
Soziales	Gemeinsame Veranstaltungen (z.B. Adventsfeier, Kochkurse etc.)	2

Beim Vergleich zwischen den Einschätzungen der Mitarbeiter_innen und Steuerungsgruppenmitglieder zeigt sich eine grundsätzlich positive - bei den Steuerungsgruppenmitgliedern aber noch bessere - Einschätzung der aktuellen Unterstützungsmaßnahmen: Während die Mitarbeiter_innen die Unterstützung mit durchschnittlich 2,60 (n= 1006; 3 = sehr gut, 1 = sehr negativ) bewerten, geben die Steuerungsgruppenmitglieder sogar eine Bewertung von 2,72 (n= 25) an.

Bei den offenen Fragen wird deutlich, dass die Steuerungsgruppenmitglieder weitaus stärker als die Mitarbeiter_innen die Frage der strukturellen Verankerung von Gesundheitsförderung im Blick haben

2.2.2 Ziele des Projekts und Maßnahmen zur Zielerreichung

In einer offenen Frage zur standortspezifischen **Zielkonkretisierung** wurde erhoben, wann die Steuerungsgruppenmitglieder das Projekt als erfolgreich ansehen würden („Was muss passieren, damit aus Ihrer Sicht das Projekt im Sommer 2017 an Ihrem Standort ein Erfolg war (Zielformulierung)?“). Hier wurden vor allem das Umsetzen der erarbeiteten Maßnahmen und eine nachhaltige Motivation und Partizipation der Betriebsangehörigen als Faktoren eines erfolgreichen Projektes genannt. In der folgenden Tabelle werden die von den Befragten genannten Erfolgsfaktoren nochmals anhand von Beispielen aufgezeigt.

Tabelle 6: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen, wann das Projekt im Sommer 2017 ein Erfolg sein würde

Kategorie	Beispiele genannter Erfolgsfaktoren	n
Umsetzung	<i>Maßnahmen, Ziele, Projekte, Erkenntnisse aus MA-Befragung sind bearbeitet und umgesetzt</i>	11
Beteiligung	<i>Einbindung von allen Mitarbeitern, konstruktive Mitarbeit (auch BR), nachhaltig hohe Teilnehmerzahlen/hohe Motivation der Mitarbeiter_innen</i>	8
Zufriedenheit	<i>Positives Feedback der Mitarbeiter_innen, Angebote werden angenommen, Zufriedenheit der MA mit den Maßnahmen</i>	5
Wertschätzung	<i>Vorhandenes würdigen/aufrechterhalten/verbessern und dokumentieren</i>	4
Ressourcenbereitstellung	<i>Gesundheitsbudget und Räume werden bereitgestellt, Überstundenbelastung wird reduziert</i>	3
Unterstützung	<i>Kontinuierliche Unterstützung vom Management (z.B. für Projekte)</i>	3
Institutionalisierung	<i>Verankerung Multiplikatoren, Gesundheitsmanagement, Einbindung SHE-Organisation, Integration in üblichen Umsetzungs- und Budgetprozess</i>	3
Information	<i>Werbung für Gesundheitsthema und Maßnahmen</i>	2

In den beiden folgenden Fragen wird unterschieden in welchem Ausmaß zum einen die **zentral geplanten Maßnahmen für die Zielerreichung geeignet** sind (Frage 3) bzw. in welchem Ausmaß **die im Rahmen der bisherigen Workshops** durch die Mitarbeiter_innen und Führungskräfte **an den Standorten erarbeiteten Maßnahmen die Zielerreichungen unterstützen** (Frage 4).

Dabei zeigt sich ein überraschendes Ergebnis, dass die Einschätzung der Geeignetheit der Maßnahmen der Zentrale als besser (MW = 2,80; n = 25) als die eigenständig erarbeiteten Maßnahmen bzw. Ideen eingestuft werden (MW = 2,67; n = 27). In 5 Standorten (alle außer Grünburg und Neusiedler Hilm) geben alle Mitglieder der Steuerungsgruppe an, dass die Maßnahmen der Zentrale sehr gut geeignet sind. Die an den Standorten erarbeiten Maßnahmen werden dagegen nur in zwei bzw. drei Standorten als „sehr geeignet“ wahrgenommen (Zeltweg Coating, Neusiedler Ulmerfeld, sowie von 3 der 4 Mitglieder in Grünburg).

Das zeigt einerseits, dass das Vertrauen in die zentrale Steuerung des Projekts offenbar erfreulich hoch ist. Gleichzeitig überrascht es, dass es offenbar nicht im selben Ausmaß gelungen zu sein scheint, vor Ort Umsetzungsenergie für die bottom-up entwickelten Maßnahmen im Sinne des Empowerments zu entwickeln.

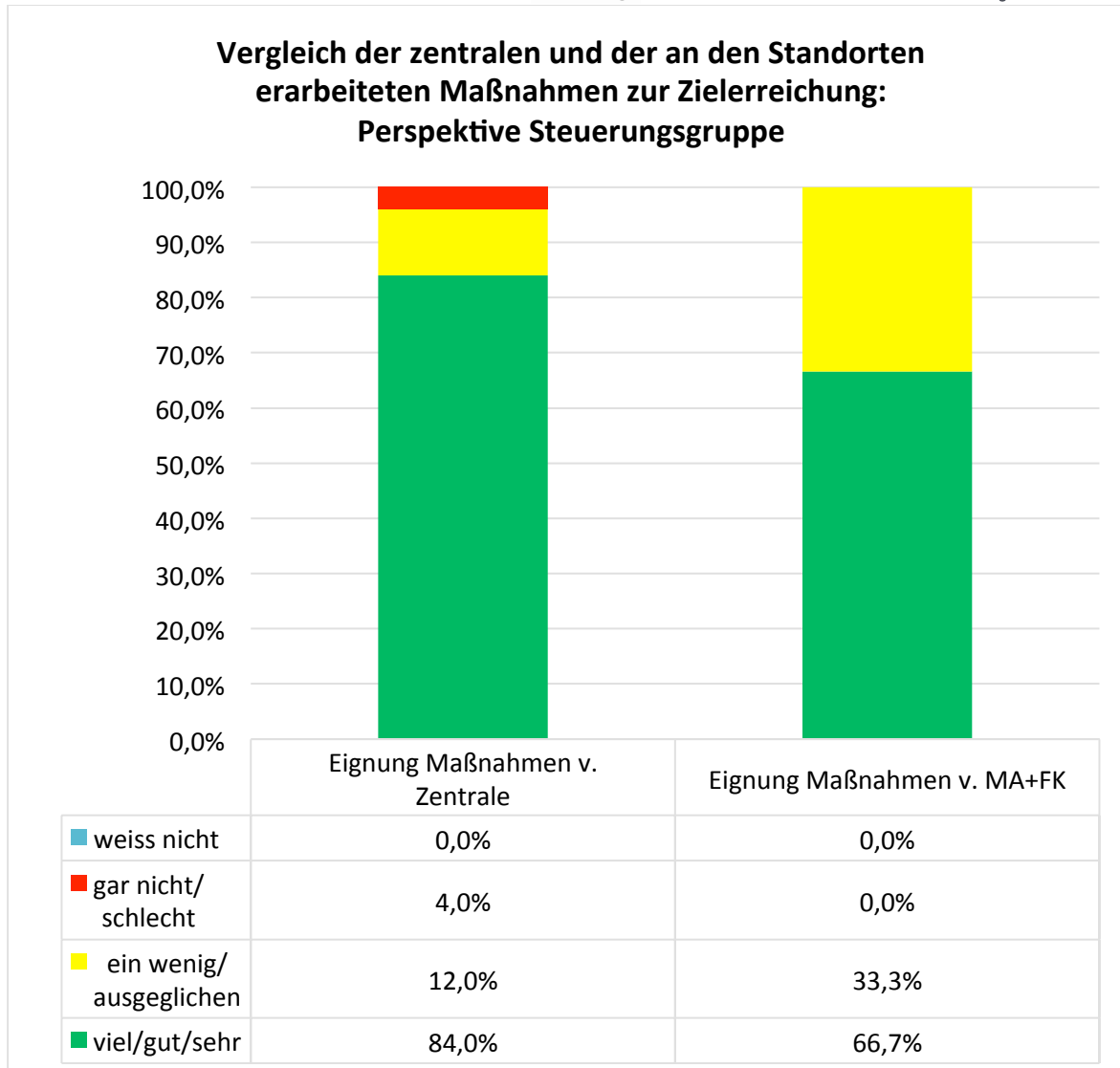


Abbildung 6: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten Vergleich der Eignung der zentralen und der an den Standorten erarbeiteten Maßnahmen zur Zielerreichung

Als Gründe für die Geeignetheit der von der Zentrale vorgegebenen Maßnahmen werden konkret als Erläuterungen die Punkte in der folgenden Tabelle 7 genannt. Gründe für das Ausmaß der Eignung der vor Ort entwickelten Maßnahmen finden sich in Tabelle 8.

Die häufigsten angeführten Gründe für eine gute Eignung der Maßnahmen waren hier sowohl in Bezug auf die Maßnahmen der Zentrale (9 Nennungen) als auch in Bezug auf die Maßnahmen der Standorte selbst (13 Nennungen), dass diese heterogen und ansprechend sind. Lediglich eine Person begründete ihre Beurteilung der Eignung der zentralen Maßnahmen als nicht gegeben, über die Aussage, dass die Maßnahmen und Angebote nicht von Mondi selbst stammen. Ein Steuerungsgruppenmitglied gab hinsichtlich der Maßnahmen der Zentrale zudem an, dass sie die Maßnahmen gar nicht kenne. Weiters gibt ein Steuerungsgruppenmitglied bei den zentralen Maßnahmen an, dass diese dennoch an den Standorten selbst umgesetzt werden müssen.

Die Steuerungsgruppenmitglieder, die die von Mitarbeiter_innen erarbeiteten Maßnahmen als nur ein wenig geeignet beurteilten und eine Begründung hierfür angaben, machen unter

anderem darauf aufmerksam, dass die Eignung der Maßnahmen auch von der Motivation der Mitarbeiter_innen, diese zu nutzen, abhängig ist. Weiters weist eine Person darauf hin, dass die Multiplikator_innen ihre Aufgabe on-the-job ausführen und dadurch ein Zusatzaufwand entsteht. Dies sollte jedoch im Sinne der Gesundheitsförderung idealerweise vermieden werden (bspw. indem Ressourcen, wie z.B. Zeit, freigestellt werden).

Tabelle 7: Steuerungsgruppen – Einschätzung zur Eignung der zentral entwickelten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Kategorie	Beispiele genannter Gründe	n
Gut, weil....		
Maßnahmen sind heterogen und ansprechend	<i>Für jeden etwas dabei, entsprechend dem Zeitgeist und Stand der Wissenschaft (z.B. Burnout), langsames Gesundheitsbewusstsein kann so entstehen, Anforderungen von Belegschaft berücksichtigt</i>	9
Ausbau von bereits Vorhandenem	<i>Erweitertes Angebot bisheriger BGF-Maßnahmen (z.B. Stärkung des Geistes)</i>	5
Mitarbeiternähe	<i>Maßnahmen wurden gemeinsam erarbeitet, gehen auf Wünsche der MA ein</i>	3
Ein wenig, weil....		
Standortumsetzung	<i>Maßnahmen werden vorwiegend von den Standorten geplant und umgesetzt</i>	2
Gar nicht, weil....		
Angebote nicht von Mondi	<i>Die Firma nur in einem geringen Ausmaß beteiligt ist</i>	1

Tabelle 8: Steuerungsgruppen – Einschätzung zur Eignung der vor Ort entwickelten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Kategorie	Beispiele genannter Gründe	n
Gut, weil....		
Maßnahmen sind heterogen und ansprechend	<i>Maßnahmen sind gut geeignet, schaffen Möglichkeiten Mitarbeiter zu unterstützen, weiterer Ausbau des Gesundheitsmanagement, gemeinsame Priorisierung, nachhaltige und sinnvolle Maßnahmen, GF steht dahinter</i>	13
Ein wenig, weil....		
Ausbau von bereits Vorhandenem	<i>Ist Ergänzung von Vorhandenem, durch regelmäßige Befragungen bereits ständig Verbesserungen, regelmäßige Evaluation notwendig</i>	3
Priorisierung	<i>Sinnvolle Maßnahmen teils auf Prio 2, keine Wunsch dir was Liste</i>	2
Motivation	<i>Motivation vor oder nach der Schicht mitzumachen, abhängig von Motivation der Mitarbeiter</i>	2
Zusatzaufwand	<i>Für Multiplikator_innen Zusatzaufwand</i>	1

Weiters wurden die Steuerungsgruppenmitglieder der Standorte danach gefragt, welche **Stolpersteine** sie hinsichtlich der Umsetzung an den jeweiligen Standorten erwarten („*Wo sehen Sie die Stolpersteine und Schwierigkeiten für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts an ihrem Standort?*“).

An erster Stelle wurden hier hauptsächlich die Ressourcen genannt. Ein nicht unbeträchtlicher Anteil gab auch an keine Stolpersteine zu sehen. Weiters wurde auch auf die Bedeutung durch die Zentrale zwar supportet, aber nicht bevormundend überreglementiert zu werden hingewiesen. Näheres zu den Stolpersteinen findet sich in der folgenden Tabelle 9.

Tabelle 9: Steuerungsgruppen - Rückmeldungen zu Stolpersteinen in der Umsetzung

Kategorie	Beispiele für genannte Stolpersteine	n
Ressourcen	<i>Finanzielles, Zeit(druck) und Schichtbetrieb, Personalressourcen, Räumlichkeiten</i>	17
keine Stolpersteine	<i>Sehe keine</i>	6
Motivation	<i>Interessen aufrechterhalten, dauerhafte Partizipation, Einbindung und Annahmefähigkeit der Mitarbeiter, Eigenarten von Individuen (z.B. Sportmuffel, Fleißtiger etc.)</i>	6
Zentrale	<i>Bedarf Unterstützung (nicht Einmischung), Befürchtung, dass das Top-Management Thema nicht ernst nimmt</i>	2

Einzelpersonen gaben hier zusätzlich folgendes an: „*Die Koordination müsste professioneller sein*“ und „*alles was neu ist wird kritisch betrachtet*“. Insgesamt gab es hier damit eine nicht sehr diverse Rückmeldung zu möglichen Stolpersteinen. Es wird jedoch deutlich, dass die Frage der Ressourcen hier die meisten Steuerungsgruppenmitglieder beschäftigt, wenn es um die Umsetzung der entwickelten Maßnahmen geht.

2.2.3 Information und Partizipation

Der **Informiertheitsgrad** der Mitarbeiter_innen wird durch die Steuerungsgruppenmitglieder positiv, aber skeptischer als durch die Mitarbeiter_innen selbst bewertet. D.h. dass – zumindest die Mitarbeiter_innen, die an der Befragung teilnahmen – sich deutlich besser informiert fühlen, als das von der Steuerungsgruppe angenommen (s. Abbildung 7). Das Ergebnis könnte aber auch darauf zurückzuführen sein, dass die Steuerungsgruppenmitglieder bei der Informiertheit - trotz der hohen Beteiligung von Mitarbeiter_innen an der Befragung - auch die Mitarbeiter_innen, die nicht daran teilgenommen haben, in ihrer Einschätzung berücksichtigen.

Bei der Einschätzung der Möglichkeit zur **Partizipation** erfolgt bei den Steuerungsgruppenmitgliedern dagegen eine weitaus optimistischere Einschätzung als bei den Mitarbeiter_innen (s. Abbildung 7).

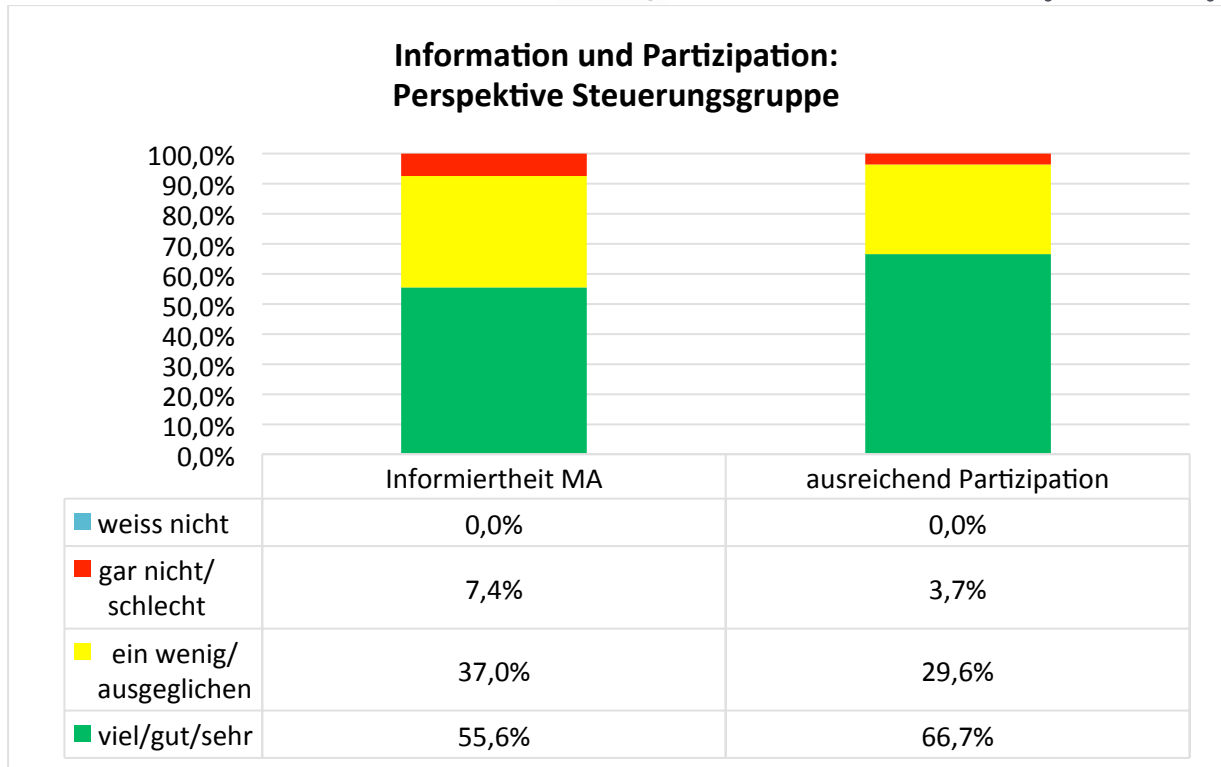


Abbildung 7: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten zur Einschätzung zu Information und Partizipation

In Abbildung 8 ist der Vergleich zwischen den Einschätzungen der Mitarbeiter_innen und der Steuerungsgruppenmitglieder visualisiert. Diese, darin deutlich werdende – nicht untypische – Diskrepanz kann als Hinweis darauf gelesen werden, dass seitens der Mitarbeiter_innen durchaus noch mehr Beteiligungspotenzial gegeben wäre.

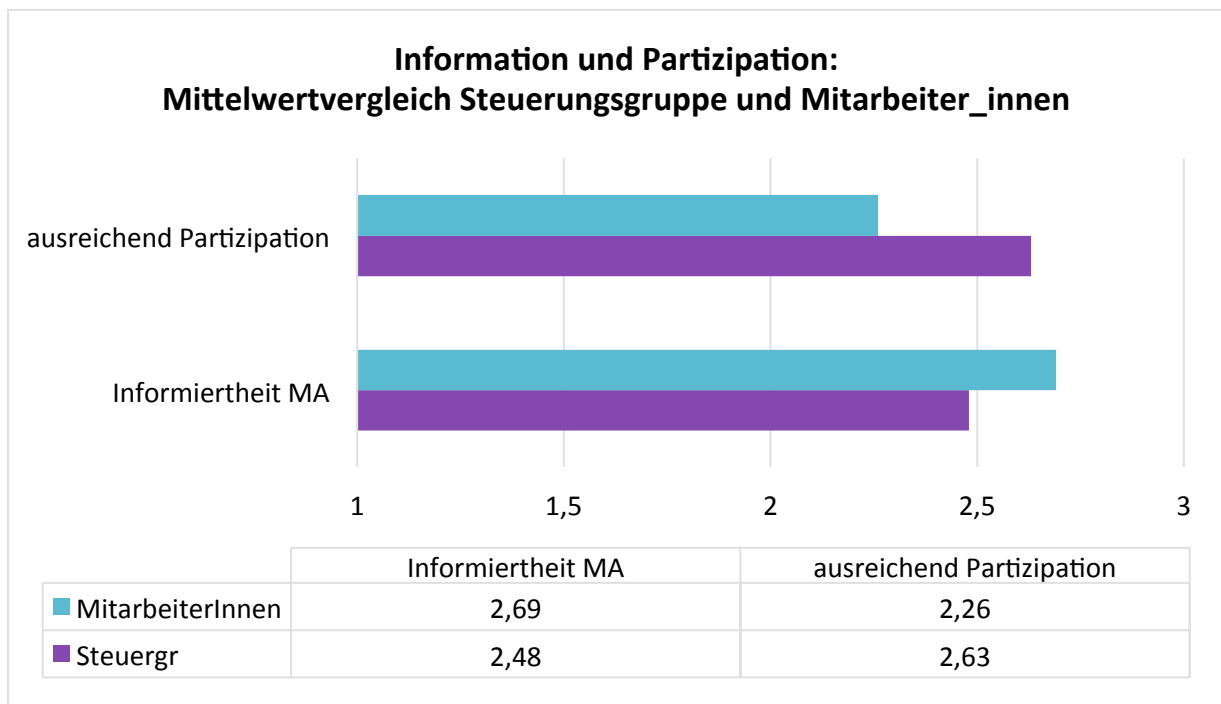


Abbildung 8: Steuerungsgruppen und Mitarbeiter_innen - Mittelwertvergleich der Einschätzung zu Information und Partizipation

2.2.4 Reflexion der Projektwirkung

Die Aufwand-Nutzen-Relation des Projekts wird insgesamt positiv beurteilt (MW 2,37). 44 % sehen eine gute und 48 % immerhin eine ausgeglichene Relation. 7,4 % äußern sich kritisch was die bisherige Relation von Aufwand und Nutzen betrifft.

Die Auswirkung auf die **Schärfung der Aufmerksamkeit für Fragen der Gesundheit** bei den Steuerungsgruppenmitgliedern fällt hier positiver aus (MW = 2,46).

Die bilanzierende Einschätzung zur **Nützlichkeit des HPT** ist dagegen deutlich negativer (MW 2,21) und ist die insgesamt am kritischsten beantwortete Frage Hier erfolgen von allen Standorten außer von Korneuburg kritische Einschätzungen. Hier fällt auch zusätzlich auf, dass doch auch 11 % der Steuerungsgruppenmitglieder angeben, die Ergebnisse der HPT-Befragung gar nicht zu kennen.

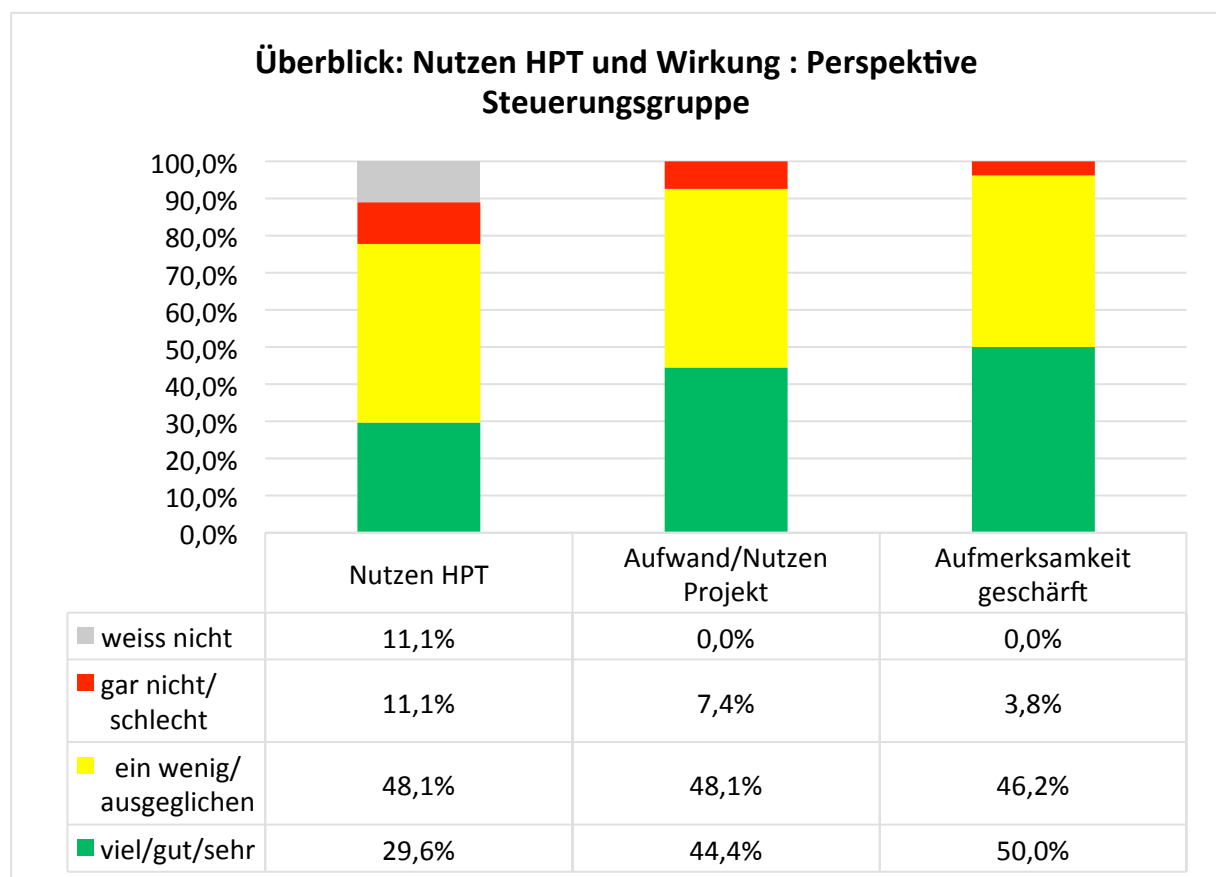


Abbildung 9: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten zur Einschätzung des Nutzens des HPT, der Aufwandrelation und der Auswirkung auf die Sensibilität für Gesundheitsförderung

Als Gründe für die Bewertungen des Nutzens vom HPT werden die in der folgenden Tabelle angeführten angegeben. In Bezug auf die Rückmeldungen auf diese offene Frage fällt auf, dass die kritischen Bewertungen sich einstimmig auf eine zu geringe Aussagekraft der Ergebnisse beziehen.

Weiters wurde danach gefragt, ob es noch weitere Rückmeldungen zum Projekt gibt („*Haben Sie noch weitere Hinweise und Rückmeldungen für das Projekt?*“). Bei den Rückmeldungen

sind hier besonders zwei Themen zentral: Zum einen, dass der Informationsfluss noch nicht ideal ist und vor allem zur Bekanntmachung gesetzter Maßnahmen gut genutzt werden sollte. Zum anderen, gibt es deutliche Kritik an einem Standort am Zusammenführungsworkshop, der zu wenig Interaktions- und Diskussionsmöglichkeit ermöglicht hätte (Zeltweg Coating) (siehe Tabelle 11). Die Einbeziehung der Mitarbeiter_innen wurde hier selbstständig nachgeholt.

Tabelle 10: Steuerungsgruppen – Einschätzungen zur Nützlichkeit der HPT-Ergebnisse

Kategorie	Beispiele genannter Gründe	n
Sehr nützlich, weil....		
Neue Information	<i>Selbsteinschätzung der Mitarbeiter_innen (Gesundheit und Leistung), um Maßnahmen abzuleiten, Aufschlüsse zu vorher nicht bekanntem, Sichtweisen unterschiedlich</i>	6
Unterschiedliche Meinungen	<i>Jeder konnte die eigene Meinung sagen</i>	3
Ein wenig oder gar nicht nützlich, weil....		
wenig aussagekräftig	<i>Sehr oberflächlich, nichts Konkretes daraus ableitbar, weil Gesundheitsbewusstsein schon hoch ausgeprägt, zu allgemeine Fragestellung, erst zweiter Test wäre aussagekräftig</i>	12

Tabelle 11: Steuerungsgruppen – weitere Hinweise zum Projekt

Kategorie	Beispiele für Rückmeldungen	n
Mehr Information	<i>Informationsfluss Zentrale und Werk schlecht, auf gesundheitliche Risiken aufmerksam machen, Infobroschüre nach Umsetzung einzelner Projekte, Gesundheit des Mitarbeiters als zentrales Thema, Bedenken, dass Wien nur Gütesiegel will, Vernetzung aller Standortergebnisse</i>	6
Kritik am Zusammenführungsworkshop	<i>Vorschläge wurden präsentiert, aber Mitarbeiter_innen waren nicht genug eingebunden (wurde selbstständig nachgeholt), die Zeit für den Workshop war zu knapp, Workshop-Design war nicht für Partizipation geeignet, zu rasches Abhandeln der Themen</i>	4

2.2.5 Arbeit der Steuerungsgruppe

Weiters wurden die Steuerungsgruppenmitglieder auch danach gefragt, wie zufrieden diese bisher mit der **Arbeit in ihrer Steuerungsgruppe** waren. Hier fielen die Ergebnisse mit einem MW von 2,65 sehr positiv aus (s. Abbildung 10).

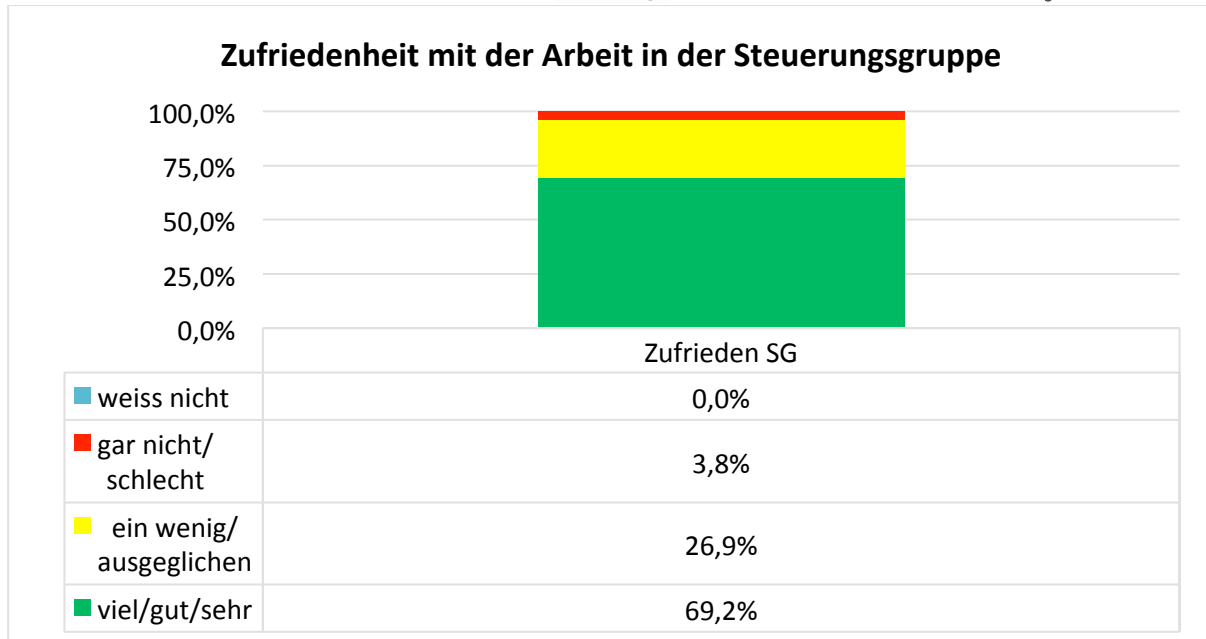


Abbildung 10: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten zur Zufriedenheit mit der Arbeit in der Steuerungsgruppe

Bei der offenen Antwortmöglichkeit wurde für eine hohe Zufriedenheit als Grund hauptsächlich eine gute Zusammenarbeit für etwas Sinnvolles angegeben, die sich durch Wertschätzung und Offenheit, aber auch Realismus und großen Einsatz auszeichnet (s. Tabelle 12). Das Thema Gesundheit scheint sich somit gut zu eignen, um in diesem Format produktiv zu arbeiten. Auch scheint die soziale Komponente sehr positiv auszufallen.

Tabelle 12: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen zur Zufriedenheit mit Arbeit in Steuerungsgruppe

Kategorie	Beispiele genannter Gründe	n
Sehr zufrieden, weil....		
Zusammenarbeit gut/offen/wertschätzend	<i>Verschiedene Meinungen, konstruktiv, auf Augenhöhe, offene Gespräche, großer Einsatz, hohes Interesse, aktive Mitarbeit, selbstständige Bearbeitung, wertschätzend, realistischer Umgang, sinnvolle Arbeit, man kann etwas bewegen</i>	15
Ein wenig zufrieden, weil....		
Nicht nachhaltig genug	<i>Nicht sehr zukunftsorientiert, viele kleine Maßnahmen mit wenig Wirkung, Gesundheit nicht gleichen Stellenwert wie Sicherheit, zu wenig Zeit für zu viele Themen</i>	3
Kommunikation schleppend	<i>Wenig aktives Einbringen, Kommunikation schleppend,</i>	2
Gar nicht zufrieden, weil....		
SG nicht vorhanden	<i>„Noch nicht gestartet“</i>	1

Diejenigen, die nur ein wenig mit der bisherigen Arbeit in der Steuerungsgruppe zufrieden sind, gaben hier als Gründe bspw. an, dass die Maßnahmen nur zu kurzfristig geplant werden und es hier noch an Nachhaltigkeit fehle (s. Tabelle 12). Dies könnte evtl. eine Folge davon sein - eine weitere Rückmeldung -, dass es noch zu wenig wegweisende Zielvorgaben gäbe hinsichtlich einer Vision. Gleichzeitig wird auch rückgemeldet, dass der Eindruck besteht, dass der Stellenwert von Gesundheit thematisch nicht so hoch bei Mondi AG ist, wie Arbeitssicherheit, aber auch, dass der Zeitraum zur Behandlung des komplexen Themas zu kurz bemessen war.

Abschließend sind in den folgenden beiden Abbildungen die relativen Häufigkeiten sowie die errechneten Mittelwerte zu allen quantitativen Fragen des Bogens zusammenfassend angeführt.

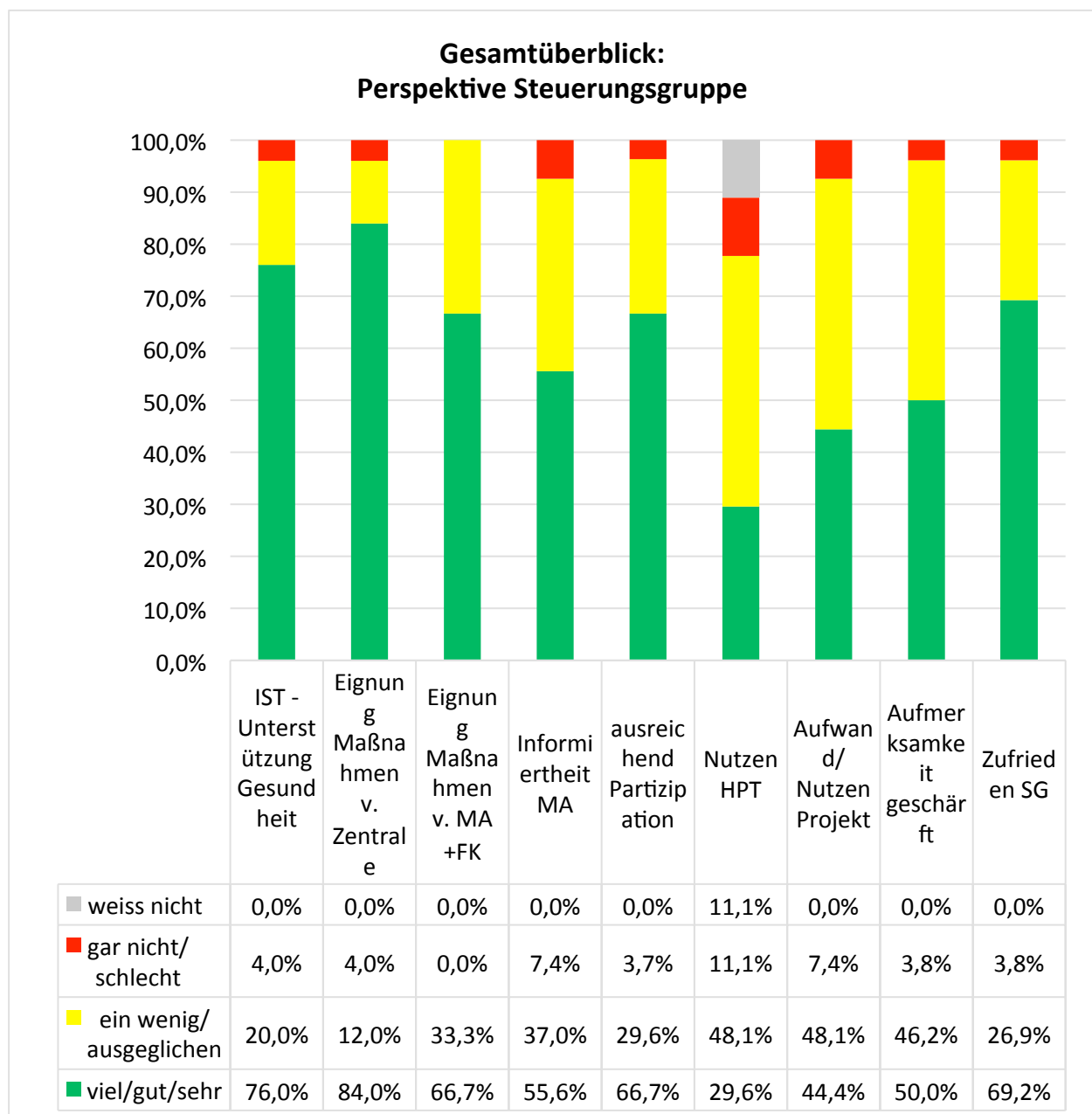


Abbildung 11: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten Gesamtüberblick über alle Items

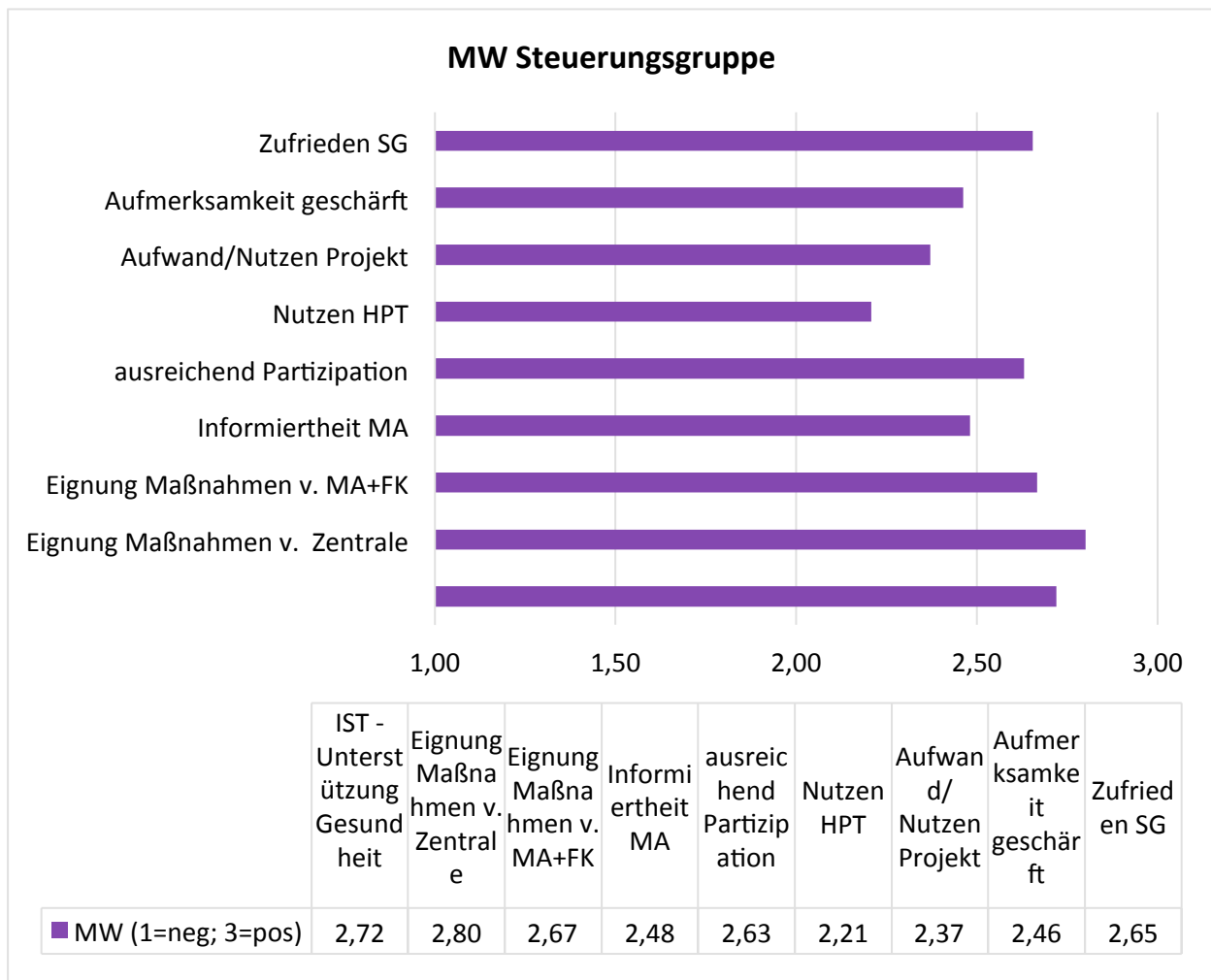


Abbildung 12: Steuerungsgruppen - Mittelwert Gesamtüberblick über alle Items

2.3 Markante Besonderheiten der Standorte

Beim Vergleich der Standorte zeigt sich, dass die Einschätzungen der Mitarbeiter_innen und der Steuerungsgruppen bei einem Datenvergleich zum Teil miteinander korrelieren.

So zeigt sich – in Relation zu den anderen Standorten - eine besonders skeptische Einschätzung in allen Dimensionen sowohl bei den Mitarbeiter_innen als auch bei den Mitgliedern der Steuerungsgruppe in Grünburg. Vor allem die an allen anderen Standorten doch sehr positive Einschätzung der aktuellen Unterstützung der Gesundheitssituation durch die Mondi AG wird dort weitaus kritischer gesehen. Auch der Standort Neusiedler Hilm hat hier sowohl seitens der Mitarbeiter_innen als auch der Steuerungsgruppenmitglieder eher reserviertere Einschätzungen.

Umgekehrt sind die Einschätzungen zu den projektrelevanten Fragen in den drei Zeltweg Standorten bei beiden Gruppen tendenziell positiver⁶. Besonders stechen die Ergebnisse aus der Steuerungsgruppe Zeltweg Coating hervor, die abgesehen von den durchgängig sehr positiven Einschätzungen auch durch eine besonders hohe Anzahl an ausgefüllten Fragebögen von Steuerungsgruppenmitgliedern, sowie durch besonders ausführliche und differenzierte Fragenbeantwortungen auffällt. Es entsteht der Eindruck, dass dort bereits viel BGF-Know-How vorhanden ist.

Interessant ist auch, dass die positivste Einschätzung zu den Partizipationsmöglichkeiten von den Wiener Mitarbeiter_innen, die möglicherweise mehr Nähe zur zentralen Steuerung haben, erfolgt. Der Vergleich mit der Steuerungsgruppe in Wien ist hier nicht wirklich möglich, da aus dieser nur ein einziger Fragebogen zurückgekommen ist.

Wesentlich ist auch der Standort Neusiedler Ulmerfeld-Hausmening, aus dem die weitaus größte Anzahl von Mitarbeiter_innenfragebögen kam – mit 562 mehr als die Hälfte. Die Ergebnisse sind dabei (statistisch erwartungsgemäß⁷) bei den meisten Fragen unauffällig. Hier sind die Einschätzungen der Unterstützung der Gesundheit durch die Mondi AG leicht unter dem Durchschnitt und hinsichtlich der Informiertheit leicht überdurchschnittlich. Hinsichtlich der Partizipationsmöglichkeit besteht dort allerdings die kritischste Einschätzung aller Standorte. Seitens der dortigen Steuerungsgruppe sind die Einschätzungen dagegen überwiegend im überdurchschnittlich positiven Bereich.

In den folgenden beiden Tabellen erfolgt ein Überblick über alle Mittelwerte an den einzelnen Standorten. Dunkelgrün sind dabei die Bestbewertung, hellgrün die positiven Bewertungen, die mindestens 2,75 sind. Dunkelrot sind sehr kritische Mittelwerte (kleiner als 2) hellrot die kritischen Bewertungen, die nicht höher als 2,20 sind.

Tabelle 13: Mitarbeiter_innen - Standortbezogener Überblick der Mittelwtergebnisse

	ZELTWEG COATING	ZELTWEG STYRIA	ZELTWEG BAGS	NEUSIEDLER HILM	NEUSIEDLER ULMERFELD	GRÜNBURG	KORNEUBURG	WIEN	Gesamt
n	85	87	91	57	562	67	52	29	1030
IST - Unterstützung Gesundheit	2,94	2,91	3,00	2,65	2,50	2,12	2,35	2,72	2,60
Informiertheit Mitarbeiter_innen	2,36	2,59	2,54	2,58	2,79	2,62	2,63	2,79	2,69
ausreichend Partizipation	2,41	2,29	2,53	2,42	2,13	2,17	2,47	2,86	2,26

⁶ Zu berücksichtigen gilt hier, dass aus dem Standort Zeltweg BAGS keine Rückmeldung einer Steuerungsgruppe vorliegt.

⁷ Durch die große Anzahl der Fragebögen aus diesem Standort sind die Gesamtergebnisse als Vergleichsdaten sehr stark von der Antworttendenz an diesem Standort geprägt.

Tabelle 14: Steuerungsgruppe - Standortbezogener Überblick der Mittlergebnisse

	ZELTWEG COATING	ZELTWEG STYRIA	ZELTWEG BAGS	NEUSIDLER HILM	NEUSIEDLER ULMERFELD	GRÜNBURG	KORNEUBURG	Wien	Gesamt
n	6	5	0	5	4	3	3	1	27
IST - Unterstützung Gesundheit	3,00	3,00	-	2,33	3,00	1,75	3,00	3,00	2,72
Eignung Maßnahmen v. Zentrale	3,00	3,00	-	2,33	3,00	2,00	3,00	3,00	2,80
Eignung Maßnahmen v. MA+FK	3,00	2,40	-	2,33	3,00	2,75	2,40	2,00	2,67
Informiertheit Mitarbeiter_innen	2,83	2,80	-	3,00	2,33	1,75	2,20	3,00	2,48
ausreichend Partizipation	3,00	2,60	-	2,00	2,67	2,00	2,60	2,00	2,63
Nutzen HPT	1,83	2,00	-	2,33	3,00	1,67	1,67	2,00	2,21
Aufwand/Nutzen Projekt	2,83	2,20	-	2,33	2,67	1,75	2,40	2,00	2,37
Aufmerksamkeit geschärft	2,80	2,20	-	2,33	3,00	1,75	2,80	2,00	2,46
Zufrieden SG	2,80	2,60	-	2,33	2,67	2,25	3,00	3,00	2,65

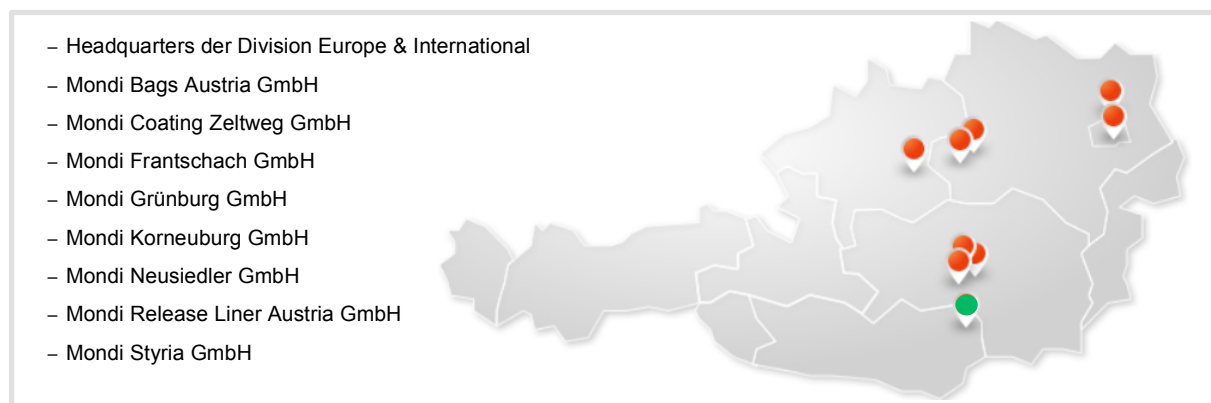
3 Ergebnisse aus den Interviews

Im Rahmen der abschließenden Evaluierung wurden mit fast allen Standorten Telefoninterviews mit den standortspezifischen Ansprechpartner_innen geführt. Insgesamt liegen hier Daten aus 8 der insgesamt 9 Standorte der Mondi Group Austria vor. Die Ergebnisse sind als „Lessons Learned“ nach Kategorien aufbereitet. Die in den semistrukturiert geführten Telefoninterviews gesammelten Daten wurden hierfür inhaltsanalytisch ausgewertet, woraus sich bspw. Erkenntnisse zu Dimensionen wie „Herausforderungen“, „Erfolgsfaktoren“ und „Nachhaltigkeit“ ergeben, die damit dem organisationalen Lernen hinsichtlich der Durchführung derartiger Projekte dienen.

Zunächst werden für einen besseren Überblick über die Standorte kurz auf standortspezifische Besonderheiten in den Rahmenbedingungen eingegangen, die es grundsätzlich bei der Durchführung von Projekten mit zu berücksichtigen gilt.

3.1 Spezifika der Standorte

Die folgende Abbildung zeigt nochmals einen Überblick über die Standorte. Darunter auch der Standort Mondi Frantschach GmbH (in der Abbildung grün markiert), der bereits Träger des Gütesiegels ist und daher nicht aktiv am Projekt „Gesund! Jeden Tag.“ teilgenommen hat, jedoch dennoch von Maßnahmen mit profitierte, wie sich in den folgend dargestellten Ergebnissen zeigt.



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf <http://www.mondijobs.at/de/desktopdefault.aspx/tabid-1658/>.

Abbildung 13: Überblick Standorte der Mondi Group Austria

Standort Zeltweg

Am Standort Zeltweg befinden sich insgesamt drei Werke der Mondi Group Austria. Laut Angaben aus den Interviews sind alle Werke an diesem Standort sehr individuell durch die jeweiligen Geschäftsführer geleitet und haben nur eine gemeinsame HR-Abteilung für ganz Zeltweg, die jedoch auch für Gesundheitsfragen zuständig ist. Die Spezifika der drei Werke, die in den Interviews angesprochen wurden, werden hier kurz angeführt.

COATING

An diesem Standort sind ca. 140 Mitarbeiter_innen beschäftigt und es werden Verbundmaterialien für Konsumgüterverpackungen „für den Food- und Non-Food-Bereich, für Haustiernahrung sowie die pharmazeutische Industrie eingesetzt und entsprechen höchsten Qualitäts- und Hygienestandards“⁸.

In Bezug auf das Projekt sieht sich dieser Standort als insgesamt gut aufgestellt: Es gibt ein Gesundheitsteam bestehend aus der Geschäftsführung, der Assistentin, dem Betriebsarzt, dem Arbeiterbetriebsrat, dem Sicherheitskoordinator und den Multiplikator_innen, die sich regelmäßig zu Meetings ca. alle 6 Wochen zusammenfinden, um alle gesundheitsrelevante Themen zu besprechen und dann weitere Maßnahmen zu planen und zu setzen. Sie setzen nach eigenen Angaben nachhaltig um, haben eine eigene Plattform im Intranet für das Thema Gesundheit eingerichtet, auf der alle Infos betreffend Gesundheitsangebote etc. eingestellt werden.

STYRIA

An diesem Standort in Zeltweg werden Polyethylenfolien und Barrierefolien produziert. Durch das hergestellte Produkt (Folien) besteht dabei die Besonderheit, dass die Maschinen nicht abgestellt werden können, da das Produkt erkalten und erhärten würde und damit Schäden an den Produktionsmaschinen entstehen würden. Dies führt dazu, dass es neben einem Drei- und Zwei- auch einen Fünf-Schicht-Betrieb (mit Wochenendschichten etc.) gibt. Es gibt an dem Standort Styria von insgesamt ca. 145 Mitarbeiter_innen ca. 100 Mitarbeiter_innen, die in der Produktion und damit im Schichtbetrieb tätig sind. Davon arbeiten ca. 50 Personen im Fünf-Schicht-Betrieb, je 9 pro Schicht an der Maschine. Diese Form der Arbeitsorganisation stellt für die Durchführung von Projekten eine herausfordernde Rahmenbedingung dar, da nur wenige Mitarbeiter_innen innerhalb ihrer aktiven Arbeitszeit für bspw. Workshops oder auch den Gesundheitsbus abgestellt werden können. Diese Besonderheit gilt es bei Projekten zu beachten.

BAGS

An diesem Zeltweger Standort werden Industriesäcke für Zement-, Baustoff- und chemischen Industrie sowie Lebensmittel-, Tierfutter- und Saatgutindustrie hergestellt. Das Interview kam hier leider nicht zustande.

Standort Grünburg

Am Standort in Grünburg gibt es insgesamt etwa 300 Mitarbeiter_innen, wovon ca. 1/3 Angestellte und ca. 2/3 Produktionsarbeiter_innen sind. Es werden Druckerzeugnisse, wie bspw. offsetkaschierte Verpackungslösungen und Standard-

⁸ Beschreibung übernommen von der Mondi AG Homepage: <http://www.mondijobs.at/de/desktopdefault.aspx/tabid-1660/>.



Wellpappeschachteln, hergestellt. Die Produktion ist ebenfalls über einen Schichtbetrieb organisiert. An diesem Standort wurde (wie auch in Korneuburg) auf Wunsch der Belegschaft eine fix installierte Schicht eingeführt, sodass nur die Tagesschichten, nicht aber die Nachtschichten gewechselt werden.

Eine weitere Besonderheit in diesem Betrieb ist dabei wohl die sehr ländliche Lage und damit auch die sehr ländlich strukturierte Prägung der Mitarbeiter_innen, die überwiegend aus landwirtschaftlichen Betrieben kommen. Dies birgt die Besonderheit in Bezug auf das Projekt, dass hier der Gesundheitsbegriff anders geprägt ist - eher in Richtung „gesund ist deftige Hausmannskost“ - und sich von dem in der Gesundheitsförderung etablierten elaborierteren Verständnis unterscheidet.

Standort Hilm (Release Liner)

An diesem Standort in Hilm werden Papiere und Folien in einem 4 Schichtbetrieb veredelt und beschichtet, u.a. für die Lebensmittelindustrie. Dies bringt eine starke Hygienevorschrift mit sich (entsprechend des Hygienezertifikats). Dies bedeutet, dass es bspw. eine eigene Arbeitskleidung gibt, die extern gewaschen wird, dass in der Produktion keine Behaarung und kein Schmuck erlaubt sind, dass es spezielle Waschrouten gibt und ein Heraustreten vor die Tür ohne diese nicht einfach möglich ist. In den Verwaltungsbereich des Standortes, also den Büros, gelten diese strengen Hygienevorschriften wiederum nicht.

Standort Korneuburg

Am Standort Korneuburg werden funktionelle Barrierelamine für FFS Verpackungsanwendungen und Standbodenbeutel hergestellt. Nach eigenen Angaben ist dieser Standort sehr „männerlastig“. Insgesamt scheint aufgrund der dort herrschenden Rahmenbedingungen die Beteiligung an unterschiedlichen Aktivitäten und Maßnahmen im Projekt gut möglich gewesen zu sein (geschätzt im Schnitt ca. 35% Teilnahme der Beschäftigten am Standort). Auch die Teilnahme der Nachtschicht konnte hier gut organisiert werden, indem bspw. der Bus von 22 bis 4 Uhr morgens bestellt wurde.

Standort Ulmerfeld-Hausmening (Neusiedler)

Am Standort Ulmerfeld-Hausmening und Kematen werden Büro-, Druck- und Verpackungsanwendungen hergestellt. In Hausmening sind ca. 450 Mitarbeiter_innen, in Kematen ca. 250 Mitarbeiter_innen beschäftigt. Nach eigenen Angaben ist das Thema der Gesundheit für den Standort kein neues, da sie bereits vor dem Projekt Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Gesundheit setzten. Sie starteten hier auf einem „schon eher hohen Niveau“ und sind daher davon überzeugt, dass die Gesundheitsmaßnahmen sehr nachhaltig etabliert wurden. Ihr Anspruch geht dahin, dass sie das Level halten möchten.

Standort Wien (Headquarters EU & international)



Anders als die anderen Standorte in Österreich ist das Headquarter zum einen der einzige Standort der keine eigene Produktion beherbergt, zum anderen der einzige Standort, der international und somit auch englischsprachig geführt wird. Gleichzeitig besteht hier zudem die Einschätzung, dass der Standort insgesamt sehr „sportlich“ ist.

Standort Frantschach

Der Standort Frantschach ist Papier- und Zellstofflieferant für Verpackungshersteller und Verarbeitungsbetriebe auf der ganzen Welt. Hier war bereits vor dem Projekt das Gütesiegel der betrieblichen Gesundheitsförderung vorhanden. Seit 2007 gibt es nach eigenen Angaben hier bereits ein Gesundheitsmanagement, nach dem klassischen BGF Vorbild mit einer Steuerungsgruppe usw. Derzeit erfolgt die dritte Einreichung zum Erhalt des Gütesiegels.

Trotzdem hier das Gütesiegel bereits vorhanden war, profitierte auch dieser Standort von den entwickelten und unternehmensweit umgesetzten Maßnahmen, wie bspw. dem Gesundheitsbus. Hier waren zum Interviewzeitpunkt noch keine Multiplikator_innen vorhanden. Dies stellt eine weitere Option für Maßnahmen in dem Standort dar.

3.2 Herausforderungen im Projekt

In jedem Projekt gilt es Herausforderungen zu meistern. Der Erfolg eines Projektes hängt dabei meist davon ab, wie gut diese Herausforderungen gelöst werden, der Erfolg zukünftiger Projekte davon, ob daraus gelernt wird. Im Folgenden werden einige Herausforderungen die im Rahmen des Projekts „Gesund! Jeden Tag“ aufgetreten sind sowie die von den Gesprächspartner_innen angeführten Lösungsstrategien angeführt.

Schichtbetrieb

Eine wesentliche **Herausforderung** in den Produktionsbetrieben von Mondi bildet der Schichtbetrieb. Hier ist es schwierig genau jene Personen zu erreichen, die im extremen Schichtbetrieb (fünf Schichten) tätig sind. Bspw. dadurch, dass es aufgrund des Produktes nicht möglich ist die Maschinen abzustellen und so Raum für Aktivitäten und gemeinsame Maßnahmen im Rahmen der Arbeitszeit zu schaffen. Gerade bei den Personen, die im Schichtbetrieb tätig sind, wäre jedoch die Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit besonders wichtig. Nicht nur aufgrund der herausfordernden Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld sondern auch wegen der Fortsetzung schwieriger Gegebenheiten im privaten Umfeld, bspw. da zuhause aufgrund der zeitlichen Struktur der Freizeit auch das Kochen oftmals ausfällt.

„Prinzipiell ist die Koordination immer eine Herausforderung, weil alle viel zu tun haben und es schwierig ist da den Zeitrahmen zu schaffen, Zeitmanagement an sich ist schwierig, aber das gehört dazu.“

Lösungsansätze im Projekt bestanden zum einen im Vorgehen der Maßnahmenplanung: unter der Prämisse, dass allen Mitarbeiter_innen zumindest ermöglicht werden soll an den

Maßnahmen teilzunehmen wurden Termine geplant, die beispielsweise Ende und Anfang von zwei Schichten in der Mitte verbanden, die die Arbeitszeit von Teilzeitkräften inkludierten oder es wurden zusätzliche Nachtangebote (z.B. Gesundheitsbus) eingeführt. Eine weitere Option, die hier zu Erfolg führte, war es, alle Termine für jeden zu öffnen und keine reinen schicht- oder abteilungsinternen Angebote zu schaffen. Dies hatte zudem den positiven Effekt, dass die Gruppen der Teilnehmer_innen durchmischt wurden und so auch indirekt eine positive Auswirkung auf die Gemeinschaftskultur des Standortes hatte.

Kommunikation

Auch im Bereich der Kommunikation wurde von **Herausforderungen** auf unterschiedlichen Ebenen berichtet. Neben generellen **sprachlichen Barrieren** (bspw. Englisch als Arbeitssprache oder Arbeiter anderer Nationalität in den Fabriken) wurde teilweise auch von herausfordernden Erfahrungen mit der **Kommunikation mit extern Beteiligten** im Projekt berichtet (z.B. „*nicht ganz professionelle Kommunikation*“, „*oft keine Erreichbarkeit*“, „*fehlende Professionalität bei Vorträgen, wobei aber Ernährung ein schwieriges Thema ist*“). Diese Herausforderungen, die vor allem zu Projektbeginn auftraten, besserten sich jedoch im Projektverlauf. Gleichzeitig wurde zu Projektbeginn auch ein „holpriger Start“ betreffend der **Mondi-internen Kommunikation** erlebt. Hier wurde von dem Eindruck berichtet, dass evtl. im Projektmanagement selbst nicht ganz klar war, wie genau das Projekt umgesetzt werden sollte. So gab es teilweise Unklarheiten zum Ablauf, es war teilweise nicht eindeutig, wann der Gesundheitsbus startet etc.

Lösungsansätze fanden sich hinsichtlich der Sprachbarrieren bspw. in einer Übersetzung durch das hauseigene Corporate Marketing oder ein live Dolmetschen für Kolleg_innen mit anderer Muttersprache während der Maßnahmen und Aktivitäten. Hinsichtlich interner Unklarheiten zu Projektbeginn wurde davon berichtet, dass diesen Herausforderungen über proaktives Nachfragen bei den Projektverantwortlichen begegnet wurde, um auf diese Weise den „holprigen Start“ zu überwinden.

Motivation

Während berichtet wurde, dass die ohnedies mit dem Thema Gesundheit bereits beschäftigten und am Thema interessierten Mitarbeiter_innen motiviert an dem Projekt teilnahmen, so wurde auch in diesem Gesundheitsförderungsprojekt (sowie in vielen anderen) deutlich, dass eine besondere **Herausforderung** darin besteht diejenigen **Mitarbeiter_innen einzubinden, die bisher wenig mit dem Thema befasst sind** den Input aber besonders bräuchten („*Da gibt es verschiedenste Meinungen, manche sagen sie bewegen sich eh genug während der Arbeit, andere: fragen sich warum soll ich zu Messungen gehen, wenn mein Arbeitsplatz unergonomisch ist oder wieder andere sagen mich interessiert das nicht.*“ „*Die, die es nötig hätten gehen nicht hin, die sagen vielleicht ich weiß, dass ich mich falsch ernähre, ich wird's aber nicht ändern, ich geh nicht hin.*“). Speziell in der Produktion ist zwar scheinbar bereits eine gute Teilnahmefrequenz erreicht, die aber dennoch noch nicht so aktiv ist wie es gewünscht wäre. Teilweise scheint auch die Motivation sich für etwas anzumelden nicht gegeben zu sein („*da ist die*

Anmeldeliste leer und dann sagen sich die Leute, naja, geh ich halt hin und schau es mir mal an“).

Eine endgültige **Lösung** wurde hier noch nicht gefunden. Allerdings wird berichtet, dass insgesamt Überlegungen dazu angestellt werden, wie man bspw. Leute generell zu mehr **Eigenverantwortung** bewegen kann etc. Andere Überlegungen gehen in die Richtung des Bewerbens und wie für die Aktivitäten „*noch mehr die Werbetrommel gerührt*“ werden kann, um auch Arbeiter_innen aus der Produktion zur Teilnahme zu bewegen. Andere Suchen für Anmeldelisten den richtigen Aushangs-Ort (z.B. am Jausen-Automaten). Eine andere Person stellt hingegen die legitime Frage, ob es eine Aufgabe sein kann diejenigen dazu bewegen zu müssen mitzumachen, wenn sie nicht möchten, bzw. in wessen Verantwortungsbereich das fällt (Eigenverantwortung vs. Arbeit vs. Privat). Eine weitere interviewte Person gibt hier an, dass es hinsichtlich der Motivation vor allem hilft, wenn die bisher weniger motivierten oder zurückhaltenderen Mitarbeiter_innen von ihren Kolleg_innen die teilnehmen direkt davon erfahren, wie dies Maßnahmen sind. Hier wurde zumindest an einem Standort bereits eine Steigerung der Teilnehmer_innenzahlen dank „Mund zu Mund Propaganda“ festgestellt.

3.3 Die Wirkung des Projekts

Insgesamt wird in den Interviews deutlich, dass das Projekt durchwegs überwiegend positiv aufgenommen wurde, was sich ebenfalls in den Fragebogenergebnissen widerspiegelt. Erneut wird deutlich, dass der Großteil der Wirkungen durch die Maßnahmen, die genannt wurden, eher auf der Verhaltensebene liegen.

Die entwickelten Maßnahmen

In den Interviews dominieren generell die Nennungen von verschiedenen Einzelmaßnahmen, die teilweise überall, teils scheinbar nur an Einzelstandorten umgesetzt wurden. Konkret wurde in den Interviews auf die folgenden Maßnahmen Bezug genommen:

- Gesundheitsbus
- Energietankstellen
- Lungenfunktionstest
- diverser Coachings und Impulsseminare (Heben, Tragen, Raucherentwöhnung, Stress, Rückenschule etc.)
- Bereitstellung isotonischer Getränke
- Einführung einer Blaufilterbrille für die Nachtschicht
- Erhöhung der Unterstützung bei Sportevents (z.B. Zahlung des Nenngeldes bei Marathons etc.)
- Zur Verfügung stellen von Obst und Gemüse (u.a. regional und saisonal)
- Für die Nachtschicht und Produktion einmal pro Woche eine warme Suppenmahlzeit
- Bestellen von Smoothies zu den Brötchen beim Business Breakfast
- Einrichtung von Bewegungsinseln im Betrieb (Sprossenwände, MST Platten Balance)
- Yoga, Schwimmen, Langlaufen, Angebote mit lokalen Fitnessstudio (z.B. Partner Pauschale etc.)

- Fußballgruppe kann jetzt auch in einer Halle trainieren
- Kulturvereine werden von der Firma unterstützt (Tennis, Eishockey usw.)
- Betriebskrankenkassenaktion: Check-Ups und Tests, Programm für ein halbes Jahr, Möglichkeit für Fitnessstunden, Kontroll-Check-Up, bei Erfolg Beitragsreduktion
- gesundes Weckerl (innerhalb der ersten zwei Monate ist die Abnahmemenge in die Höhe geschossen)
- Angebot von Massagen im Betrieb
- wöchentlich steht die Betriebsärztin für Sprechstunde zur Verfügung (sie macht auch Arbeitsplatzevaluierungen)

Eine Person merkt im Hinblick auf die Maßnahmen sehr treffend an, dass zwar die Kleinigkeiten bisher gut ankamen, aber die Wirkung letztlich noch nicht wirklich beurteilt werden kann. Eine andere Person gibt an, dass das Projekt bisher gut ankam, aber die Maßnahmen doch sehr stark von den Mitarbeiter_innen selbst angetrieben werden oder wurden und bisher nur wenig von seitens der Geschäftsführung kam.

Dennoch scheint das Projekt bereits einen Beitrag zur Bewusstmachung und **Sensibilisierung** in Hinblick auf das Gesundheitsthema geleistet zu haben, wenn es auch erstmal primär auf der Verhaltensebene erfolgte. So gibt eine Person an: „*die Reflexion hat gestartet*“ was man laut Angaben einer Person bspw. in Gesprächen direkt nach den Messungen im Gesundheitsbus gemerkt hat „*weil dann sagt einer: ‚hätte man nicht gedacht‘ und so weiter*“.

Die Ausbildung von Multiplikator_innen

Als einer der zentralsten und wichtigsten Aspekte des Projekts wurde zudem immer wieder die Ausbildung von **Multiplikator_innen** an den einzelnen Standorten genannt, die scheinbar auch während des laufenden Projektes bereits eine Unterstützung darstellten. Die folgenden Zitate verdeutlichen die Rückmeldungen zum Thema Multiplikator_innen von Seiten der Interviewpartner_innen:

„Ohne Multiplikatoren wäre es sicher schwieriger Informationen zu verteilen und zu bekommen“

„es ist sinnvoll mehrere Sprachrohre im Werk zu verteilen, allein schon wegen dem persönlichen Bezug zu den Leuten“

„es war sehr gut die Leute ins Boot zu holen indem auch Multiplikatoren ausgebildet wurden und nicht immer nur die klassischen Sicherheitsvertrauenspersonen als Ansprechpartner da sind“

„jeder hat jetzt die Möglichkeit sich über Multiplikatoren einzubringen“

„allein dadurch, dass die Mitarbeiter durch die Multiplikatoren jetzt die Möglichkeit haben mit ihren Ideen wohin zu gehen, ist das Thema Gesundheit schon auch präsenter“

„also die Mitarbeiter haben jetzt halt die Möglichkeit sich zu artikulieren, das hat was gebracht“

Hinsichtlich der Aufgaben der Multiplikator_innen wurde dabei deutlich, dass die zunächst angedachte Etablierung regelmäßiger kurzer **Turneinheiten** für den Rücken, Entspannung etc. (z.B. jeden Tag die Anleitung von 10 min. oder alle zwei Wochen das

Anbieten von Kursen) in den meisten Werken nicht so leicht realisierbar ist. Hier besteht der Eindruck, dass dies eher in den Büros als in den Produktionen selber ermöglicht werden kann. Eine weitere interviewte Person gibt zudem an, dass die Multiplikator_innen hier kurze „**Audits**“ abhalten, wo Mitarbeiter_innen zu persönlichen gesundheitsbezogenen Gesprächen oder Fragen eine Anlaufstelle finden. Auch ein/e andere/r Gesprächspartner_in gibt an, dass es jetzt einmal pro Monat **Sprechtage** der Multiplikator_innen gibt, zu denen jede/r die/der möchte für ca. 20 min. hingehen und dort Beratung in Anspruch nehmen kann.

Die Rolle der Multiplikator_innen scheint insgesamt noch nicht so eindeutig zu sein. Hier gilt es zu überlegen gegebenenfalls noch nachzuschärfen und eine mondiweite Rollendefinition für Multiplikator_innen in der Gesundheitsförderung im Betrieb zu etablieren, die auch mit klaren Zuständigkeiten belegt wird.

Nicht umgesetzte Maßnahmen

In den Interviews wurde zudem auch deutlich, dass es - wie in jedem Projekt - auch im Projekt bei der Mondi AG **Maßnahmen** gab, **die letztlich nicht umgesetzt wurden**: z.B. die Idee einer „Wasser-App“ am Handy die eine Person daran erinnert, dass man wieder was trinken soll oder die Idee einer Blinzelssoftware. Diese Ideen wurden von Zuständigen (bspw. der Arbeitsmedizinerin) überprüft jedoch für nicht sinnvoll eingestuft und daher nicht umgesetzt. Hier scheint es aber in solchen Fällen gelungen zu sein die Vorschläge und Wünsche ernst zu nehmen und dennoch wertschätzend begründet abzulehnen.

Zusatzmaßnahmen

Weiters wurden in den Interviews auch vereinzelte Ideen zu ergänzenden Maßnahmen angebracht, die entweder im Projekt selbst entstanden oder aber anschlussfähig zum Projekt waren.

So berichtete eine Person, dass ergänzend zum Gesundheitsbus nun auch das bereits bestehende Programm mehr beworben werden soll, dass es in Bezug auf psychische Gesundheitsfaktoren bereits längere Zeit bei Mondi gäbe. Das „**Employee Assistance Programme**“, das ein System mit einem Netzwerk von Therapeuten darstellt, sollte im Rahmen eines Vortrags zu Burnout nochmals vorgestellt werden. Konkret, dass jede_r Mitarbeiter_in hier bis zu drei Einheiten im Jahr anonym in Anspruch nehmen kann, um alles was psychisch belastet (privat und beruflich) in der Beratung zu besprechen.

Eine interviewte Person berichtete vom „**Making a difference Day**“ bei Mondi, der einmal im Jahr weltweit stattfindet. Hier wurden jetzt scheinbar die Themen Gesundheit und Nachhaltigkeit auch vermehrt integriert.

Ein Standort berichtete von der Einführung eines **Gesundheitstags** einmal pro Monat, bei dem eine Bewegungstrainerin ins Haus kommt, die neben der angeleiteten Bewegung auch für gesundheitsrelevante Fragen zur Verfügung steht (ca. 1 Std.).

Ein anderer Standort hat das **Projekt „Wir gehen um die Welt“** initiiert, bei dem 80 Mio. Schritte - also eine Erdumrundung - gemeinsam in Summe gegangen werden. Im

Rahmen dieser Aktion bekam jeder einen Schrittzähler, am Ende der Woche wurden die gegangenen Schritte jeweils von allen Beteiligten eintragen. Der Gewinn wurde als sozialer Beitrag an Hilfsbedürftige gespendet. Derartige Projekte gibt es immer wieder und hier besteht auch der Wunsch, dass mehrere Standorte solche Projekte ebenfalls durchführen könnten.

3.4 Projektarchitektur und -steuerung

Die Interviewpartner_innen wurden auch zu Rückmeldungen zur Projektarchitektur und -steuerung insgesamt gebeten. Insgesamt scheint es hier gut gelungen zu sein die Zentrale als Anlaufstelle für das Thema Gesundheit zu etablieren, teils aufgrund eines guten Kontaktes zur Projektleitung, teils aufgrund guter Resonanzen allgemein bei Anfragen, die das Projekt betreffen. Häufig kam hier die Rückmeldung, dass rechtzeitig im Vorfeld informiert wurde und man so genau gewusst habe, was wann passieren wird. Insbesondere der Standortübergreifende Kick-Off Termin scheint dabei sehr gut angekommen zu sein.

Auch die Organisation der **Maßnahmenworkshops** scheint insgesamt aus Sicht der Interviewpartner_innen gut gelungen zu sein, auch die Durchführung wurde als gut gelungen rückgemeldet. Als positiv wurde zudem rückgemeldet, dass die bereits vorhandenen Ergebnisse aus der Evaluierung psychischer Belastungen zum Zeitpunkt des Projektbeginns mit in die Maßnahmenbildung einbezogen wurden.

Hinsichtlich der **Bewerbung des Projektes** in den Standorten, wurden unterschiedliche Elemente als hilfreich benannt. So unter anderem die ausgesendeten **Plakate** oder die einzurichtende **Gesundheitsecke**, die in jedem Werk etabliert werden sollte (inwiefern dies in allen Werken letztlich gelungen ist, wurde ein den Interviews jedoch nicht deutlich). Auch die Einbindung projektrelevanter Informationen in die **elektronische Plattform** der Standorte (**Intranet**) – wie bspw. dazu wann der Bus kommt – hat eine Kommunikation der Aktivitäten leichter gemacht, u.a. scheinbar auch dann, wenn jemand neu in das Unternehmen kam und sofort sehen konnte was es in Hinblick auf Gesundheit gibt. Nur aus einem Standort kam die Rückmeldung, dass es nicht von vornherein ersichtlich war inwiefern das Gesundheitsprojekt ein neues Projekt darstellt, da zu dem Thema schon seit Jahren viele Aktionen gesetzt wurden (Betriebssportgemeinschaft, gesunder Apfel, ergonomisches Arbeiten etc.) und der Neuigkeitswert nicht direkt ersichtlich war.

Nicht optimal scheint die Informationsweitergabe rund um die **Einführung des Gesundheitsbusses** erfolgt zu sein, wodurch es bspw. zu Schwierigkeiten mit der Planung des Gesundheitsbusses kam. So hat die erste Aktion mit „Bus“ in einem lokalen Raum stattfinden müssen - wofür u.a. schwere Gerätschaft bewegt werden musste (200 kg) - da es den Bus an sich noch nicht in voller Ausstattung gegeben hat. Weiters war für die Mitarbeiter_innen scheinbar nicht ganz eindeutig welche Art von Messungen gemacht werden würden und wie sie sich hier – bspw. hinsichtlich der Kleidung – evtl. vorbereiten müssten. So wäre es in Hinblick auf den Einsatz des Brustgurtes während der Untersuchungen für Damen z.B. angenehmer in einem Sport-BH zur Untersuchung zu erscheinen, wenn bekannt ist, dass die Schuhe ausgezogen werden müssen, kann im Vorfeld auf „ein gutes Paar Socken“ geachtet werden. Diese Dinge klingen zwar banal, können bei Berücksichtigung jedoch ein Sicherheitsgefühl vermitteln, das sich letztlich auch auf die Motivation zur Teilnahme auswirken kann.

Der Aspekt der **Einbindung der Mitarbeiter_innen** wurde als herausfordernd beschrieben, da hier feste Workshop- und Teilnehmer_innen-Anzahlen vorgegeben wurden. So gibt eine Person an zu Beginn des Projekts die Information bekommen zu haben, dass pro Workshop nicht mehr als 10 Personen teilnehmen sollen und auch die Zusammensetzung vorgegeben ist (Schichtleiter_in, Betriebsrat_rätin, ca. 8 Mitarbeiter_innen, davon 4 Angestellte und 4 Arbeiter_innen.). Mit der Teilnehmer_innenbegrenzung sei es hier schwierig gewesen über nur ca. 3% der Gesamtbelegschaft eine aussagekräftige Meinung und ausreichend Inputs zu bekommen. Diese Projektanlage wurde versucht intern zu lösen, indem der/die Betriebsrat_rätin hier stellvertretend für nicht anwesenden gesprochen hat. Besser wäre hier aus Sicht einiger Befragten gewesen, wenn mehr Workshops initiiert oder mehr Teilnehmer_innen zugelassen worden wären.

3.5 Hinweise für die Zukunft seitens der Standorte

Neben dem Hinweis darauf, dass die nun etablierten Maßnahmen am Leben erhalten und auch zukünftig wiederholt bzw. gepflegt werden müssen, kamen von den Interviewpartner_innen hier durchaus auch weitaus differenziertere Einschätzungen zum zukünftigem Thema Gesundheit im Betrieb. Diese Hinweise sollen im Folgenden nun angeführt werden.

Es wurde deutlich, dass zwar alle von der Beantragung des Gütesiegels als einen nächsten Schritt wussten, aber es wurde deutlich, dass auch Interesse und Neugierde vorhanden war hinsichtlich dessen, **was nach dem Gütesiegel** weiter zum Thema geschehen soll.

Von einigen Interviewpartner_innen kam bspw. die Frage, inwiefern dieses Projekt evtl. auch **weltweit bei Mondi ausgerollt** werden soll. Hier besteht scheinbar der Eindruck, dass dies durchaus sinnvoll wäre („Das sollte auch in anderen Ländern gemacht werden“).

Bei den interviewten Personen ist eindeutig eine starke **Motivation zur nachhaltigen Weiterführung des Themas** erkennbar. So wird darauf hingewiesen, dass bspw. „auf jeden Fall im Großprojekt alle Beteiligten zusammenkommen und gemeinsam einen Plan für das nächste Jahr machen sollten, weil sich bei Mondi allgemein immer sehr viel ändert. *„Es muss die Frage geklärt werden: Was soll weiterhin österreichweit bestehen für die Nachhaltigkeit? Die Standortkoordinatoren und Projektleitung? Was alles?“* Hier sagen die einen, dass es einen gemeinsamen virtuellen Austausch dazu von allen Projektverantwortlichen der Standorte geben könnte. Andere sagen wiederum *„ich vertraue drauf, auch wenn das zentrale Projektteam die Meinungen einholt und da dann weiterplant, wichtig ist jetzt, dass wir den Roten Faden weiterspinnen“*. Generell scheint zudem ein Interesse an einem standortübergreifenden Austausch zu bestehen, bspw. hinsichtlich eines Abgleichs, welche Maßnahmen andere Standorte auf welche Weise durchführen, wie diese ankommen etc.

Weiters wird rückgemeldet, dass es wichtig ist auch in Zukunft das **Commitment** für die Behandlung des Themas Gesundheit seitens der Zentrale und „**von oben**“ zu spüren. Dazu gehört neben der Unterstützung aber vor allem auch die bewusste Gleichbehandlung der Standorte, bspw. hinsichtlich der Unterstützung für Maßnahmen, den Einkauf o.ä. Hier kam die Frage auf, ob zukünftig evtl. ähnlich wie das Sicherheitsbudget auch ein beantragbares Gesundheitsbudget angedacht wird. Für diese und ähnliche Themen sei es dabei zudem wichtig die entsprechenden **Ansprechpartner zum Thema Gesundheit** in der Zentrale zu definieren („wird das in Zukunft Frau Bäck sein? Oder Herr Daucher? Oder gibt's da dann

überhaupt wen?“). Hier kommt der Wunsch danach auf, dass in Zukunft *„mehr Power vom Headquarter kommt, das Projekt ist ja bisher zentral auf Arbeitnehmerseite aufgebaut. Da braucht es Wertschätzung, Gutheißung des Projektes, aber auch, dass mal ein Geschäftsführer selbst zu einer Untersuchung kommt. Insgesamt sollte die obere Führungsebene stärker eingebunden werden“*. Dies könnte ja evtl. für die nächsten Schritte bereits einen konkreten Anhaltspunkt darstellen.

Einige Gesprchspartner_innen brachten hier auch konkrete Ideen für mögliche zukünftige Anschlussfhigkeiten der Themen an: „Making a Difference Day“ oder weitere gemeinsame Veranstaltungen am Standort, z.B. Sommerfest oder Familyday werden hier als passende Räume für die Thematisierung von den Gesundheitsthemen des Projekts angesehen.

Hinsichtlich der **Einbindung und Aktivierung von Mitarbeiter_innen zum Thema Gesundheit** wurde es als wünschenswert genannt nochmals verstärkt dahin zu schauen, um diese Zielgruppe besser zu erreichen, die sich bisher noch nicht so viel mit dem Thema Gesundheit auseinandergesetzt hat. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass es in der Mondi Gruppe bereits viele Projekte und Themenschwerpunkte gibt, die sich im weiteren Sinne mit Nachhaltigkeit beschäftigen (z.B. kologische Themen etc.) und an die das Gesundheitsthema gut angeknüpft werden könnte. Gleichzeitig sollte auch der Motivationsaspekt unter Kolleg_innen genutzt werden. Ein Trigger dafür könnte bspw. die stetige Präsenz von möglichen gesundheitsförderlichen Aktivitäten sein (Stichwort „Gesundheitsecke“), die freiwillig genutzt werden können, um für das Thema behutsam zu sensibilisieren und auch schwer erreichbare Zielgruppen (bspw. Mitarbeiter_innen in der Produktion im Fünf-Schicht-Betrieb) mit einzubinden.

Im Hinblick auf den **Gesundheitsbus oder auch die Energietankstellen wo Messungen** durchgeführt werden tauchte die Frage danach auf, was mit diesen Ergebnissen in weiterer Folge passieren wird. Im Bus selbst wird zudem als konkret verbesserungswürdig angesehen, dass z.B. ständig 2 Personen darin sind, die akustisch nicht abgetrennt voneinander sind. Dabei tauchen dann Fragen der Privatsphäre auf, was den Personen laut Gesprchspartner_in bereits aufgestoßen ist. Dies könnte für zukünftige Optimierungen evtl. mit bedacht werden, vor allem, da der Bus scheinbar neben der Ausbildung der Multiplikator_innen als die zentrale Maßnahme des Projekts wahrgenommen wird, die überwiegend sehr positiv aufgefasst und als sinnvoll betrachtet wird.

Wichtig für die Nachhaltigkeit sei dabei außerdem, dass **weiterhin regelmäßig kommuniziert** und in Erinnerung gerufen wird, was alles für die Gesundheit im Betrieb getan wird, damit das Thema langfristig prsent bleibt. Eine Person merkt hier an: *„Weil eigentlich passt das doch perfekt in das SHE System von Mondi herein, dass das ‚H‘ darin mehr ist als nur der Arzt, so wie es bisher war, sondern eben auch Gesundheit im weiteren Sinne“*.

Ein möglicher Ansatzpunkt für die Intensivierung des Themas in Zukunft wäre wie bereits im ersten Zwischenbericht der Evaluierung angeführt eindeutig die **Sensibilisierung auf der Verhältnisebene**. So gibt eine interviewte Person an, dass es ihnen *„nicht bewusst war, dass viele Maßnahmen mit reinzunehmen sind, die eigentlich nicht unter Gesundheit in erster Linie laufen. Das sind Faktoren die zu Zufriedenheit und Partizipation auf die Verhältnisebene gehören. Da gibt es zwar auch schon viel, das muss aber auch mit beachtet werden.“*

4 Ergebnisse der Abschlussbefragung

Die Abschlussevaluierung bestand bei diesem Projekt aus einer Fragebogenbefragung (n=425) der Mitarbeiter_innen und Telefoninterviews mit Projektverantwortlichen aus den Standorten (n=7) (vgl. Abschnitt 3).

Die Ergebnisse aus dieser Befragung werden in den folgenden Abschnitten genauer ausgeführt. Anders als in der ersten Evaluierungsbefragung liegen keine Fragebögen der standortspezifischen Steuerungsgruppen vor, da diese in Abstimmung mit der Projektberatung nicht schriftlich befragt werden sollten. Der Grund hierfür war, dass diese Perspektive teilweise ohnedies mittels der Interviews (Abschnitt 3) erhoben wurde und zudem die Eindrücke der zentralen Steuerungsgruppe ursprünglich in einem reflexiv angelegten Setting rund um die Präsentation der Befragungsergebnisse erhoben werden sollten, ergänzt durch Interviews mit zentralen Mitgliedern des Projekts (interne Projektleitung u.ä.). Zustande kamen hier jedoch nur die Interviews mit Projektverantwortlichen aus den Standorten. Aufgrund dieser angeführten Umstände beziehen sich die im Folgenden dargestellten Ergebnisse ausschließlich auf die Rückmeldungen von befragten Mitarbeiter_innen.

Die folgende Tabelle zeigt die erhaltene Stichprobe durch die rückgesendeten Fragebögen nach Standort bei der abschließenden Befragung im Jahr 2017. Bei der Frage nach der Teilnahme an unterschiedlichen Formaten im Projekt war es möglich mehrere Aktivitäten auszuwählen. Für die Stichprobe ergibt sich hierbei insgesamt das folgende Bild:

Der Prozentsatz derjenigen, die an einem der **Workshops** teilnahmen variiert hier je nach Standort bei den Befragten stark. Während in Zeltweg Coating, Zeltweg Styria und Neusiedler Hilm zwischen 40 und 70% der Befragten an einem der Workshops teilnahmen und am Standort Grünburg ganze 93%, so sind es bei Zeltweg BAGS und Neusiedler Ulmerfeld nur ca. 1/3 der Befragten, in Wien und Frantschach nur ca. 15% und in Korneuburg keiner der Befragten.

An der **Energietankstelle** nahmen je ca. 60% bis 100% der Befragten teil.

Zwischen 68% und 100% der Befragten aller Standorte geben zudem an, dass diese an der Aktivität „**Gesundheitsbus**“ teilgenommen haben. Am Standort Frantschach – der bereits vor Projektbeginn Träger des Gütesiegels war – fällt im Vergleich zu den anderen Standorten (die alle bei über 80% liegen) auf, dass hier vergleichsweise weniger am Gesundheitsbus teilnahmen.

Auffällig ist, dass unter den Befragten insgesamt nur 4 Multiplikator_innen von zwei Standorten sind. Drei davon aus Neusiedler Ulmerfeld, eine Person aus Grünburg.

**Tabelle 15: Rückmeldungen zur Teilnahme an einer oder mehreren Aktivitäten nach Standorten
(Mehrfachauswahl möglich)**

		absolut (Mehrfachauswahl möglich)	relativ (zu Fragebogenanzahl aus dem Standort)
Zeltweg Coating (n=32)	Workshop	13	40,62 %
	Energietankstelle	26	81,25 %
	Gesundheitsbus	30	93,75 %
	Multiplikator_innenschulung	0	0 %
Zeltweg Styria (n=38)	Workshop	19	50 %
	Energietankstelle	28	73,68 %
	Gesundheitsbus	36	94,73 %
	Multiplikator_innenschulung	0	0 %
Zeltweg Bags (n=29)	Workshop	9	31,03 %
	Energietankstelle	18	62,06 %
	Gesundheitsbus	29	100 %
	Multiplikator_innenschulung	0	0 %
Neusiedler Ulmerfeld (n=96)	Workshop	36	37,5 %
	Energietankstelle	63	65,62 %
	Gesundheitsbus	89	92,70 %
	Multiplikator_innenschulung	3	3,12 %
Neusiedler Hilm (n=29)	Workshop	20	68,96 %
	Energietankstelle	27	93,10 %
	Gesundheitsbus	29	100 %
	Multiplikator_innenschulung	0	0 %
Grünburg (n=33)	Workshop	30	90,9 %
	Energietankstelle	33	100 %
	Gesundheitsbus	33	100 %
	Multiplikator_innenschulung	1	3,03 %
Korneuburg (n=36)	Workshop	0	0 %
	Energietankstelle	33	91,66 %
	Gesundheitsbus	34	94,44 %
	Multiplikator_innenschulung	0	0 %
Wien (n=56)	Workshop	8	14,28 %
	Energietankstelle	43	76,78 %
	Gesundheitsbus	49	87,5 %
	Multiplikator_innenschulung	0	0 %
Frantschach (n=76)	Workshop	11	14,47 %
	Energietankstelle	54	71,05 %
	Gesundheitsbus	52	68,42 %
	Multiplikator_innenschulung	0	0 %

Gesamt (n=425)	Workshop	146	34,35 %
	Energietankstelle	325	76,47 %
	Gesundheitsbus	381	89,65 %
	Multiplikator_innenschulung	4	0,94 %

Die Ergebnisse der Befragung sollen nun im Folgenden genauer dargestellt werden. Im Zentrum der Befragung – die gemeinsam mit dem zweiten HPT ausgegeben wurde – stand dabei der Wunsch, Erkenntnisse zu Einschätzungen der Wirkungen, zu Erfolgsfaktoren und Herausforderungen zu erlangen.

4.1 Einschätzungen zu den Maßnahmen

Im Fragebogen wurden verschiedene Aspekte in Bezug auf die Maßnahmen im Projekt erhoben. Zum einen wie bekannt die Maßnahmen sind, zum anderen die Treffsicherheit der Maßnahmen und die Zufriedenheit mit den Maßnahmen. Die Ergebnisse finden sich in den folgenden zwei Abbildungen.

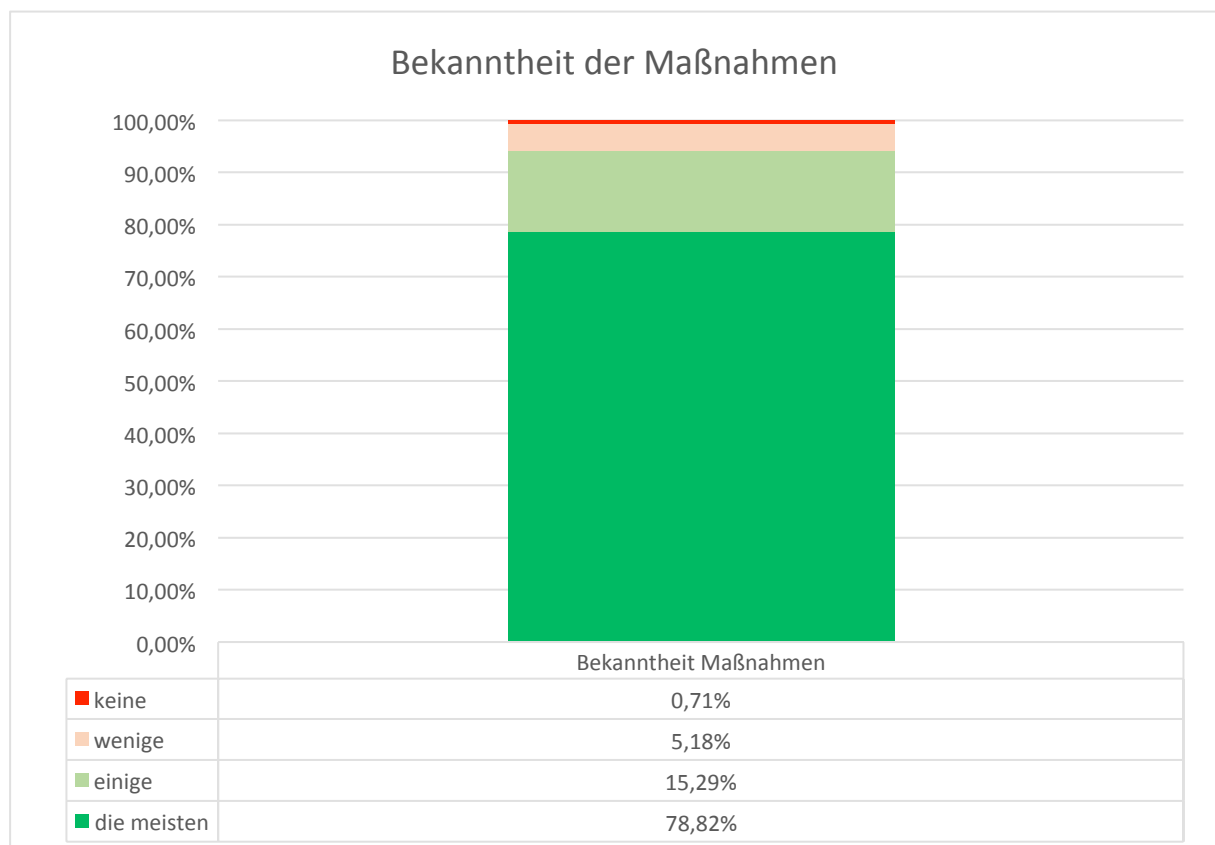


Abbildung 14: Bekanntheit der Maßnahmen im Projekt – relative Häufigkeiten

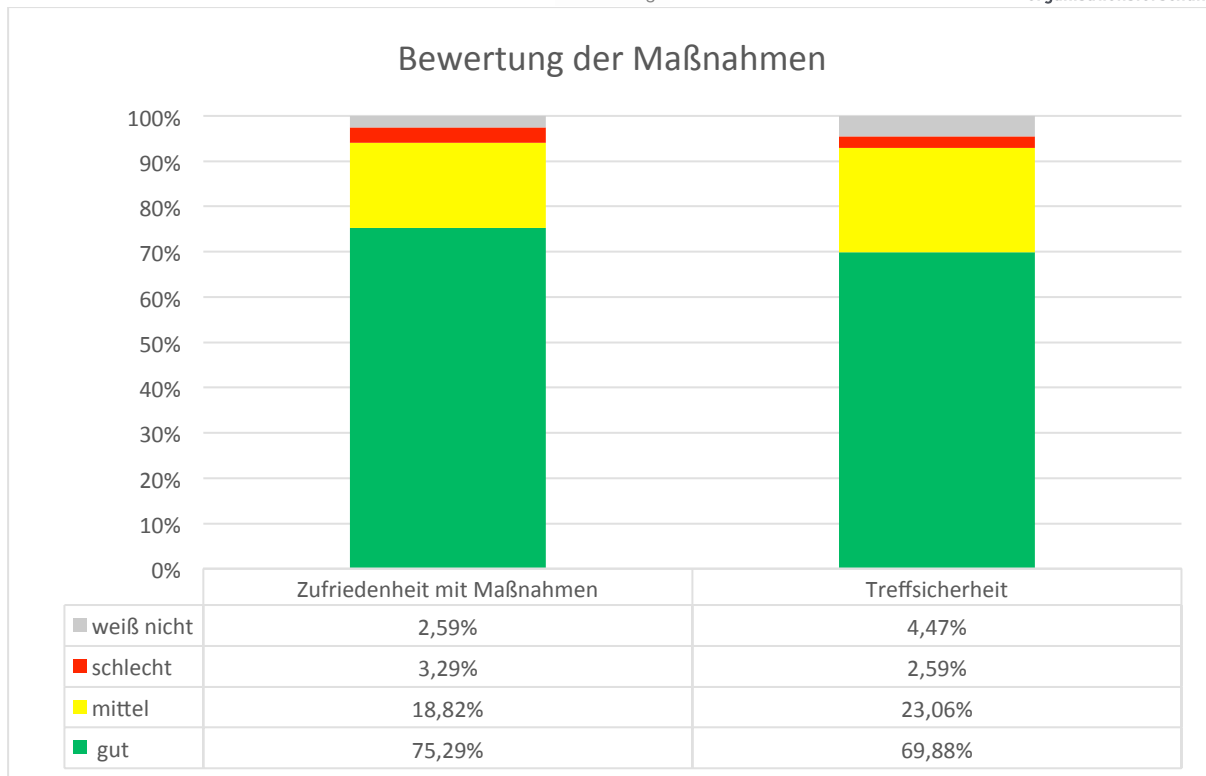


Abbildung 15: Bewertung der Maßnahmen im Projekt (Treffsicherheit, Zufriedenheit) – relative Häufigkeiten

Insgesamt zeigt sich, dass die im Projekt entwickelten Maßnahmen bei allen Befragten überwiegend **bekannt** sind. Lediglich ein geringer Prozentsatz zeigt sich, der angibt, dass nur wenige oder gar keine Maßnahmen bekannt wären (ca. 6%). Insgesamt 80% aller Befragten geben dabei an, dass ihnen die meisten Maßnahmen bekannt wären.

Im Fragebogen wurde zudem eine Einschätzung zur **Zufriedenheit mit den Maßnahmen und ihrer Treffsicherheit** erhoben. Immerhin 75% der Befragten geben hier an, dass sie sehr zufrieden mit den Maßnahmen sind, während nur ein geringer Prozentsatz angibt entweder nicht zufrieden zu sein (ca. 3%) bzw. es nicht beurteilen zu können (ca. 2%). Hinsichtlich der Treffsicherheit zeigt sich ein fast identisches Bild.

Somit scheinen zumindest die Befragten die Maßnahmen grundsätzlich positiv zu bewerten. Eine differenziertere Einschätzung wird im Abschnitt 3 im Rahmen der Interviewergebnisse dargestellt, u.a. dazu, um welche Maßnahmen es sich handelt, die hier als Maßstab für die Beurteilung galten. Zu den Ergebnissen des Fragebogens ist hier direkt jedoch mangels Feldzugang keine weitere Aussage in Bezug auf einen Kontext möglich.

4.2 Einschätzungen zu der Wirkung des Projekts

Neben den Einschätzungen zu den Maßnahmen wurden auch Einschätzungen zu den Wirkungen des Projekts insgesamt eingeholt. Von Interesse waren hier vor allem die Wirkungen auf:

1. Das eigene Gesundheitsbewusstsein
2. Das eigene Gesundheitsverhalten

3. Die Arbeit allgemein
4. Die Achtsamkeit der Führungskräfte zum Thema Gesundheit
5. Die eigene Zufriedenheit im Unternehmen insgesamt

Konkret wurde hier gefragt, ob die Befragten in diesen Dimensionen eine a) Verbesserung, b) eine Gleichbleiben oder c) eine Verschlechterung ausmachen. Die Ergebnisse werden in der folgenden Abbildung 16 im Vergleich dargestellt.

Auch hinsichtlich dieser Einschätzungen zeigt sich erneut ein durchwegs sehr positives Bild. So hat lediglich hinsichtlich des vierten Aspekts (die Achtsamkeit der Führungskräfte zum Thema Gesundheit) weniger als 1% angegeben, dass es sich verschlechtert habe.

Insgesamt zeigt sich sonst bei allen Aspekten, dass zwischen 48% und 80% eine Verbesserung zu vor dem Projekt in den Dimensionen wahrgenommen hat. Zwischen 16% und 51% geben an keine Veränderung zu sehen.

Etwas aus der Reihe fällt dabei die Dimension „Arbeit“. Hier ist das Verhältnis fast halb-halb hinsichtlich des Eindrucks einer Verbesserung oder eines Gleichbleibens, während bei den anderen Dimensionen der Anteil der Rückmeldungen zur Verbesserung durchwegs überwiegt.

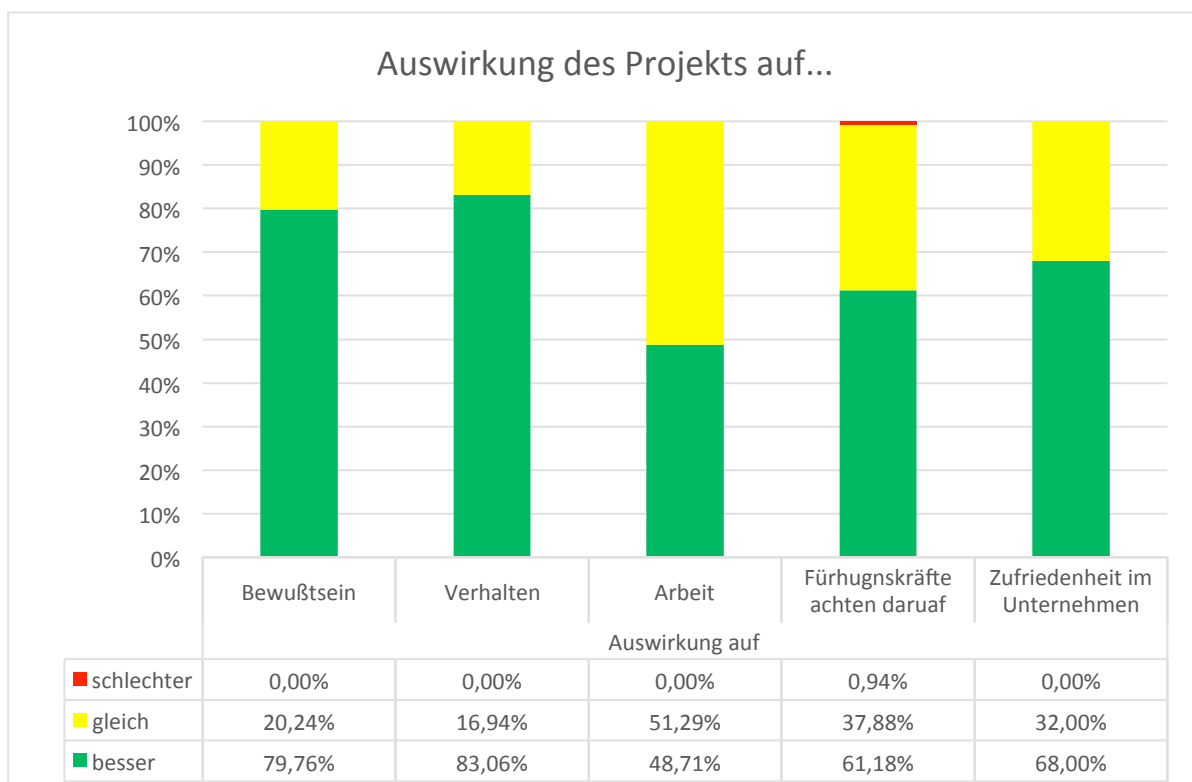


Abbildung 16: Einschätzungen zu den Auswirkungen des Projektes - relative Häufigkeiten

4.3 Rückmeldungen zu Erfolgsfaktoren und Schwierigkeiten des Projekts

Auch bei der abschließenden Befragung wurden wieder offene Fragestellungen integriert. Konkret wurden die Mitarbeiter_innen hier um Rückmeldungen dazu gebeten, was ihrer Meinung nach am Projekt besonders gut oder weniger gelungen gewesen sei.

Die Rückmeldungen waren dabei im Verhältnis zu allen ausgefüllten Fragebögen erneut eher wenige und sehr unspezifisch kurz gehalten. Zudem fällt auf, dass hier vornehmlich punktuelle und eher verhaltensbezogene Maßnahmen mit eher physischem Schwerpunkt dominieren.

Tabelle 16: Rückmeldungen zur Frage, was am Projekt besonders gut gelungen ist

Kategorie	Besonders gut gelungen am Projekt "Gesund! Jeden Tag" ist....	n
Gesundheitsbus	<i>Gesundheitsbus</i>	8
Schulungen etc.	<i>SHE Schulungen, Multiplikatoren Ausbildung, Ernährungscoachings</i>	8
Messungen	<i>Nahrungsmittelunverträglichkeitstest, Messungen</i>	5
Teambuilding	<i>Teambuilding</i>	2
Weitere Einzelmeldungen	<i>Obst-/Gemüsekorb, Wasserspender, MADD, Training im Fitnessstudio</i>	4

Tabelle 17: Rückmeldungen zur Frage, was am Projekt weniger gelungen ist

Kategorie	Weniger gelungen am Projekt "Gesund! Jeden Tag" ist....	n
Anmeldung zu den Veranstaltungen	<i>Anmeldung zu den Veranstaltungen</i>	2
Weitere Einzelmeldungen	<i>Kantine (Änderungen lt. WS), Kommunikation der Maßnahmen, „Die wichtigen Dinge im Betrieb umzusetzen“ (Evaluierung psychischer Belastungen) lt. IMPULS Test</i>	3

4.4 Markante Besonderheiten der Standorte

In der folgenden Tabelle erfolgt ein Überblick über alle Mittelwerte an den einzelnen Standorten, die aufgrund der rückgekoppelten Fragebögen gebildet werden konnten. Dunkelgrün sind dabei die Bestbewertungen, hellgrün die positiven Bewertungen, die mindestens 2,75 (bzw. 3,75 bei der Dimension „Bekanntheit der Maßnahmen“) sind. Dunkelrot sind sehr kritische Mittelwerte (kleiner als 2, bzw. 3 bei der Dimension „Bekanntheit der Maßnahmen“) hellrot die kritischen Bewertungen, die nicht höher als 2,20 (bzw. 3,20 bei der Dimension „Bekanntheit der Maßnahmen“) sind.

Erfreulich ist, dass sich an keinem Standort hell- oder dunkelrote und sich dagegen insgesamt sehr viele hellgrüne und auch vereinzelte dunkelgrüne Markierungen zeigen.

Die **Betrachtung nach den Dimensionen die abgefragt wurden (Zeilen)** zeigt hier ein interessantes Bild. Auffällig ist dabei, dass sich bei der Frage nach den Auswirkungen des

Projekts auf die Arbeit alle Werte im (nicht eingefärbten) Mittelfeld liegen. Dies könnte evtl. für zukünftige Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderungen ein Ansatzpunkt sein, um hier eine Veränderung ins obere Feld zu erreichen (wenn dies im Sinne der definierten Gesundheitsziele angestrebt wurde).

Sehr erfreulich ist, dass es scheinbar an fast allen Standorten gelungen scheint eine Sensibilisierung zum Thema zu erreichen (Auswirkung auf Bewusstsein) und auch eine Änderung des Verhaltens zu erreichen. Diese beiden Faktoren spielen für die langfristige Etablierung des Gesundheitsthemas eine wesentliche Rolle und können auch zukünftig entscheidende Grundlage dafür sein, dass in den Bereichen „Arbeit“, „Führungskräfte achten darauf“ und „Zufriedenheit im Unternehmen“ zukünftig mehr Erfolge erzielt werden können. Damit hier das Gesundheitsthema aber nachhaltig und tiefgreifend etabliert werden kann, bedarf es in der Zukunft nun vor allem verhältnisbezogeneren Maßnahmen.

Die **Betrachtung nach Standorten (Spalten)** eröffnet hier einige weitere interessante Erkenntnisse. So wird deutlich, dass die Beurteilungen aus Grünburg im Vergleich zu den anderen Standorten nicht ganz so positiv ausfallen. Lediglich die Zufriedenheit mit den Maßnahmen scheint hier im oberen Bewertungsbereich in hellgrün auf. Auch Ulmerfeld und Wien scheinen in ihrer Rückmeldung ein wenig kritischer als die anderen Standorte zu sein. So zeigen sich Bewertungen am Standort Ulmerfeld nur bei den Dimensionen „Bewusstsein“ und „Verhalten“ im oberen Bereich, in Wien nur bei den Dimensionen „Verhalten“ und „Zufriedenheit im Unternehmen“.

Höchstbewertungen gibt es nur an drei Standorten, in Zeltweg Coating hinsichtlich der „Treffsicherheit der Maßnahmen“, in Neusiedler Hilm hinsichtlich der „Bekanntheit der Maßnahmen“ und der „Auswirkungen auf Verhalten“ und letztlich in Korneuburg in der Dimension „Zufriedenheit mit Maßnahmen“.

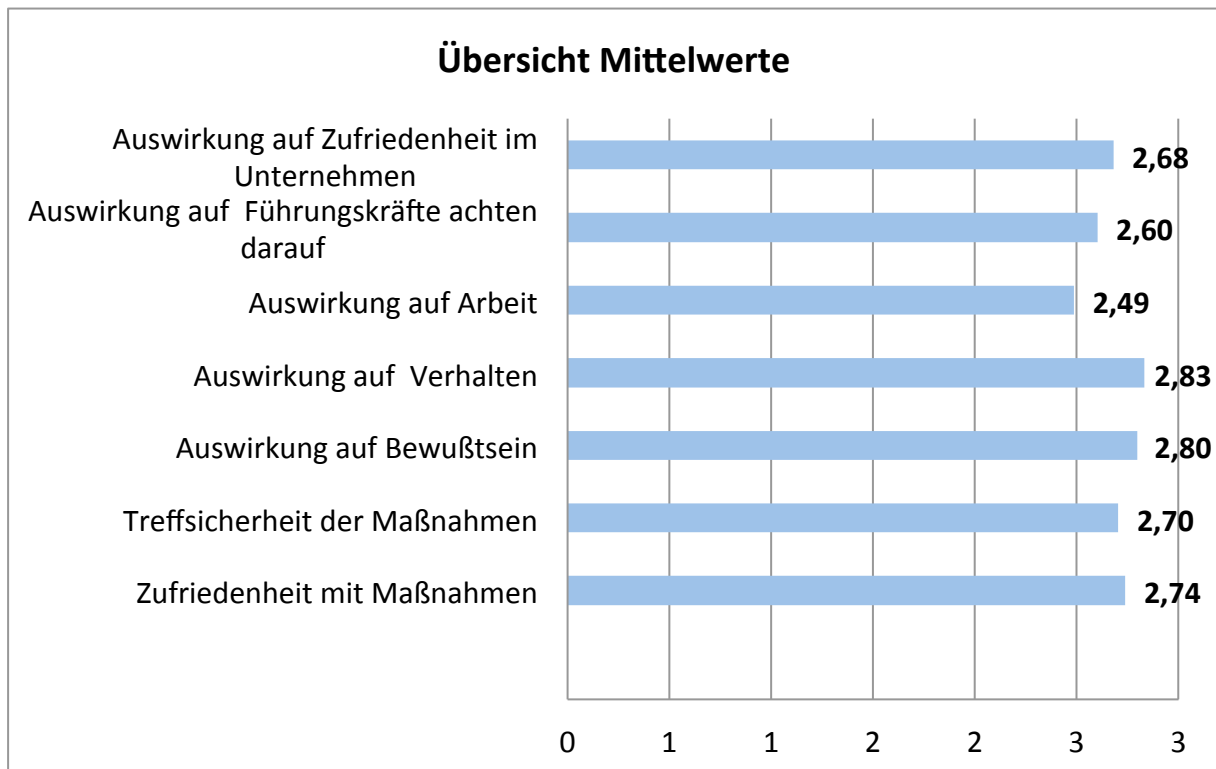
Tabelle 18: Standortbezogener Überblick der Mittelwterergebnisse

	ZELTWEG COATING	ZELTWEG STYRIA	ZELTWEG BAGS	NEUSIEDLER HILM	NEUSIEDLER ULMERFELD	GRÜNBURG	KORNEUBURG	Wien	Frantschach	Gesamt
n	32	38	29	29	96	33	36	56	76	425
Bekanntheit der Maßnahmen ⁹	3,91	3,82	3,9	4,00	3,53	3,73	3,86	3,61	3,68	3,72
Zufriedenheit mit Maßnahmen	2,94	2,82	2,9	2,97	2,52	2,97	3,00	2,69	2,57	2,74

⁹ Anders als die anderen Faktoren ist der Faktor „Bekanntheit der Maßnahmen“ hier gemessen auf einer vierstufigen Skala, daher wäre hier der beste Mittelwert 4, der schlechteste 1.

Treffsicherheit der Maßnahmen	3,00	2,68	2,79	2,86	2,63	2,39	2,78	2,58	2,77	2,70
Auswirkung auf Bewusstsein	2,78	2,89	2,97	2,93	2,82	2,61	2,97	2,70	2,68	2,80
Auswirkung auf Verhalten	2,94	2,89	2,97	3,00	2,84	2,58	2,86	2,75	2,78	2,83
Auswirkung auf Arbeit	2,63	2,58	2,41	2,52	2,38	2,55	2,61	2,64	2,34	2,49
Auswirkung auf Führungskräfte achten darauf	2,81	2,68	2,59	2,79	2,55	2,70	2,58	2,46	2,54	2,60
Auswirkung auf Zufriedenheit im Unternehmen	2,53	2,74	2,69	2,48	2,71	2,55	2,81	2,79	2,67	2,68

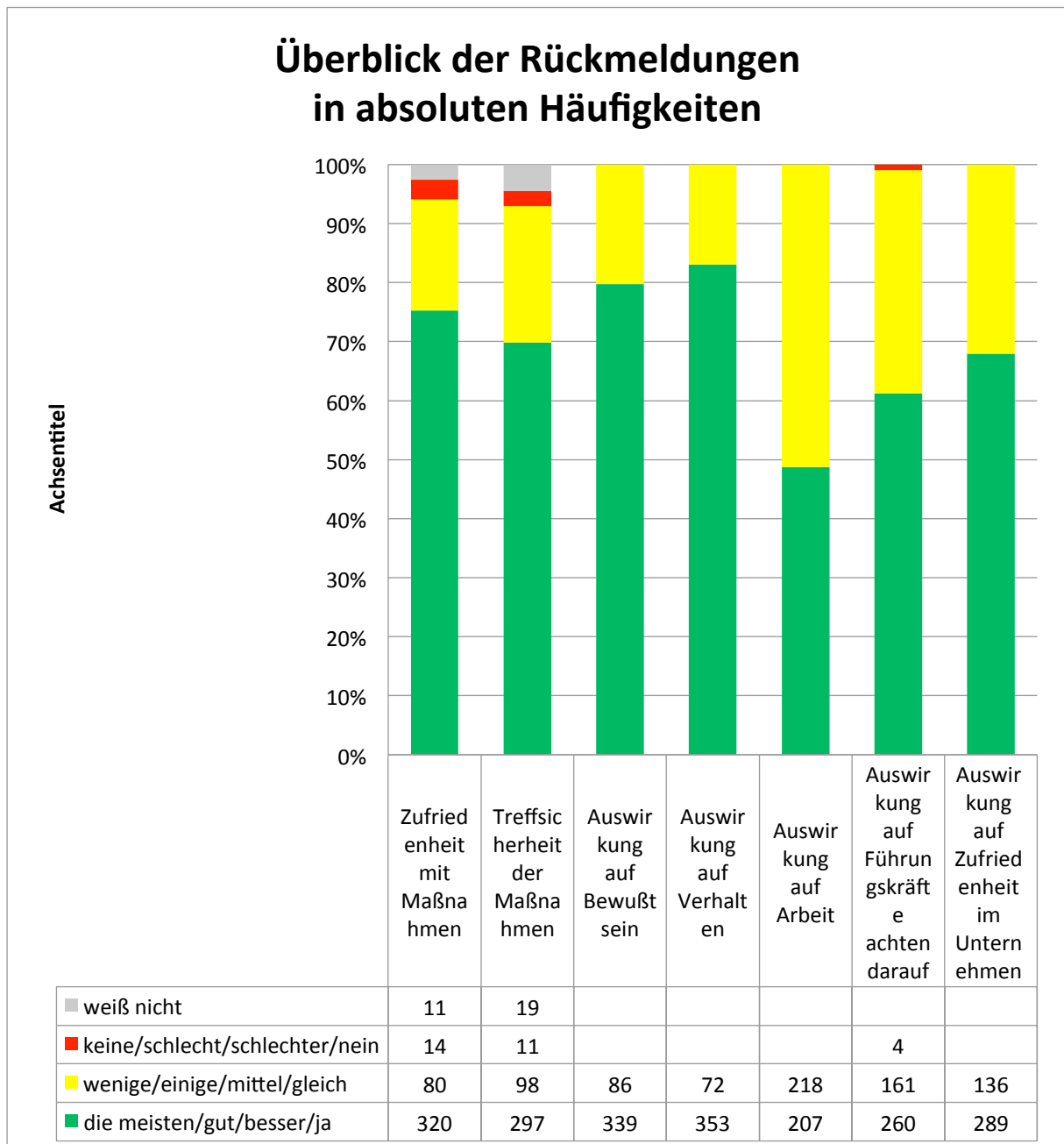
Abschließend sind in den folgenden beiden Abbildungen die relativen Häufigkeiten sowie die errechneten Mittelwerte zu allen quantitativen Fragen des Bogens nochmals in einer Übersicht zusammenfassend angeführt. Deutlich wird, dass sich dabei ein durchwegs eher positives Bild zeigt.



Anmerkung: Alle Mittelwerte beziehen sich auf eine dreistufige Skala, bei der der höchste Wert (= 3) die beste Bewertung darstellt. Die Frage nach der Bekanntheit der Maßnahmen wurde hier aufgrund der anderen Bewertungsskala ausgelassen.

Abbildung 17: Mittelwerte Gesamtüberblick über alle Items der Abschlussbefragung

Vor allem die Abbildung der Mittelwertübersicht bestätigt in erster Linie ein eher stark verhaltensorientiertes Projekt. Die Mitarbeiter_innen scheinen im Mittel die Auswirkung auf das Verhalten am höchsten von allen Faktoren zu bewerten. Vor allem gegenüber dem niedrigsten Wert „Auswirkung auf Arbeit“ zeigt dies eine deutliche Tendenz zur Verhaltensbezogenheit. Denn hier würden verhältnisbezogene Maßnahmen am ehesten für Mitarbeiter_innen direkt spürbar sein.



Anmerkung: Die Fragen zu den Maßnahmen wurden hier aufgrund der anderen Bewertungsskala (vier- statt dreistufiger Skala) ausgelassen.

Abbildung 18: Relative Häufigkeiten Gesamtüberblick über alle Items der Abschlussbefragung

4.5 Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte

Im Vorhergegangenen wurden die einzelnen Befragungen voneinander getrennt in ihren Ergebnissen beschrieben. In diesem Kapitel werden Auffälligkeiten im Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte diskutiert. Diese Gemeinsamkeiten und Unterschiede sollen im Folgenden kurz dargestellt werden.

4.5.1 Der Rücklauf

Wie zuvor bereits angedeutet, war der Rücklauf der zweiten Befragung deutlich geringer als derjenige der ersten Befragung. Konkret um mehr als die Hälfte. Diese Auffälligkeit wird in der folgenden Tabelle im Detail nach Standorten nochmals dargestellt.

Dabei wird deutlich, dass sich hier im Rücklauf insgesamt ein Rückgang um mehr als 50% zeigt. Und dies obwohl bei der zweiten Befragung auch Fragebögen aus dem Standort Frantschach inkludiert wurden, der bei der ersten Befragung keine Berücksichtigung fand (da hier das Gütesiegel bereits vorhanden war).

Tabelle 19: Anzahl rückgesendeter Mitarbeiter_innen-Fragebögen nach Standort Befragung 2016 und 2017 im Vergleich

	Befragung 1 2016	Befragung 2 2017	Veränderung in %
ZELTWEG COATING	85	32	- 62,35 %
ZELTWEG STYRIA	87	38	- 56,32 %
ZELTWEG BAGS	91	29	- 68,13 %
HILM	57	29	- 49,12 %
ULMERFELD	562	96	- 82,91 %
GRÜNBURG	67	33	- 50,74 %
KORNEUBURG	52	36	- 30,76 %
WIEN	29	56	+ 93,10 %
FRANTSCHACH	-	76	-
Gesamt	1030	425	- 58,73 %

Wenn die Rücklaufquote gemessen an der ersten Befragung nach Standorten aufgeteilt genauer betrachtet wird, fällt vor allem auf, dass bei fast jedem Standort - bis auf Wien und Frantschach - eine Rücklaufverringerung zu verzeichnen ist, die sich zwischen 30% (Korneuburg) und 83% (Ulmerfeld) bewegt. Das Ulmerfeld fällt hier besonders stark auf, da sich die Anzahl der Fragebögen hier um insgesamt über 80% - nämlich um 466 Stück - verringert hat. Hier sollte jedenfalls genauer hingesehen werden, was ein möglicher Grund sein könnte.

Eindeutig erfreulich zeigt sich hingegen nur der Standort Wien, an dem insgesamt fast eine Verdopplung der rückgekoppelten Fragebögen gezeigt werden kann. Beim Standort Frantschach lagen zur Erstbefragung hingegen noch keine Fragebögen vor, weswegen hier nicht direkt von einer Steigerung gesprochen werden kann. Hier ist es aber erfreulich, dass

von diesem Standort – der innerbetrieblich der Gesundheitsförderungs-Vorreiter ist – die zweitgrößte Fragebogenanzahl nach dem Ulmerfeld bei der zweiten Befragung auszumachen ist.

Der Umstand der rückläufigen Stichprobe kann dabei einfach nur aufgrund der Wiederholung nach nur einem Jahr zustande gekommen sein oder weil die Befragung evtl. in eine Urlaubshochphase bzw. Erkrankungs-Hochphase fiel. Ein weiterer möglicher Grund für eine rückläufige Stichprobe könnte auch eine Befragungs-Sättigung sein, d.h. dass evtl. in der Vergangenheit zu viele Befragungen durchgeführt und somit eine Ermüdung der Meinungsäußerung und Partizipation insgesamt erreicht wurde. Wobei bei der Befragung mit dem HPT zwar auch ein Rücklauf, aber ein weitaus weniger hoher zu verzeichnen war (HPT 1: n = 1253; HPT 2: n = 802)

4.5.2 Die Ergebnisse nach Standorten

Abgesehen vom Rücklauf zeigen sich auch andere Auffälligkeiten in den Ergebnissen, die sich hier nur auf die Rückmeldungen der Mitarbeiter_innen bezieht, da aus den Steuerungsgruppen zum zweiten Befragungszeitpunkt keine Rückmeldungen vorliegen.

So wird deutlich, dass sowohl bei der ersten als auch bei der zweiten Befragung die Ergebnisse insgesamt eher positiv ausfallen.

Im Hinblick auf die Standorte zeigte sich hier bei beiden Befragungen nur in **Grünburg** eine Gemeinsamkeit. So ist hier bei der ersten Befragung eine besonders skeptische Einschätzung in allen Dimensionen sowohl bei den Mitarbeiter_innen als auch bei den Mitgliedern der Steuerungsgruppe. Auch bei der zweiten Befragung wird hier deutlich, dass die Beurteilungen aus Grünburg im Vergleich zu den anderen Standorten nicht ganz so positiv ausfallen. Zu Beginn wurde hier vor allem die an allen anderen Standorten doch sehr positive Einschätzung der aktuellen Unterstützung der Gesundheitssituation durch die Mondi AG weitaus kritischer gesehen. In der Abschlussbefragung scheint hier lediglich die Zufriedenheit mit den Maßnahmen im oberen Bewertungsbereich in hellgrün auf. D.h. im Vergleich zu den anderen Standorten sind vor allem die Wirkungsfragen im Mittel kritischer bewertet worden.

5 Zusammenfassende Einschätzung der Evaluierung

Im Projekt zeigten sich aus Evaluierungssicht einige zentrale Erfolgsfaktoren und auch Herausforderungen, die in jedem Fall in Zukunft bei weiteren Aktivitäten zum Thema Gesundheit und/oder bei zukünftigen Projekten generell berücksichtigt werden sollten. Zudem kamen – vornehmlich in den Interviews – einige konkrete Hinweise für die Zukunft, die ebenfalls berücksichtigt werden sollten. Diese Aspekte – Erfolgsfaktoren, Herausforderungen, Zukunft - werden im Folgenden nochmals aus Sicht der Evaluierung zusammengefasst dargestellt.

5.1 Erfolgsfaktoren des Projekts

Grundsätzlich zeigen die Auswertungen der unterschiedlichen erhobenen Daten auf, dass das Projekt an sich als Erfolg verbucht werden kann. Dabei lassen sich einzelne konkrete Faktoren ausmachen, die sich wesentlich auf den positiven Projekterfolg ausgewirkt haben:

Grundlegend positive Stimmung und breite Beteiligung

Generell besteht der Eindruck, dass das Projekt durchgängig eine breite Akzeptanz genossen hat. Das findet u.a. bei dem der Evaluierung zur Verfügung stehenden Datenmaterial im Folgenden Ausdruck:

- Generell überwiegend positive bis sehr positive Bewertungen der meisten projektrelevanten Fragen.
- Hoher Beteiligungsgrad der Befragungsteilnehmer_innen - insbesondere seitens der Mitarbeiter_innen.
- Intensiver Besuch der Informationsveranstaltung (767 Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben) und der Workshops (218 Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben).
- Differenzierte und ausführlichen Beantwortung der offenen Fragen durch die Steuerungsgruppenmitglieder in der ersten Befragung 2016.
- Die Interviewergebnisse weisen darauf hin, dass über das im Projekt geforderte hinaus weitere Maßnahmen zur Gesundheit gesetzt wurden.

Hohes Ausgangsniveau bezüglich Gesundheitsförderung bei der Mondi AG

Überwiegend geben sowohl Mitarbeiter_innen als auch Steuerungsgruppenmitglieder an, dass es bereits vor Projektbeginn viele Elemente zur Förderung der individuellen Gesundheitssituation gegeben hat. Es konnte damit insgesamt auf einem hohen Ausgangsniveau aufgebaut werden. Der dort gesetzte Fokus der Gesundheitsförderung bezog sich bisher scheinbar stark auf Sicherheitsfragen und Ernährungsfragen – was für den Produktionsbereich auch tatsächlich elementar ist, aber das Spektrum Betrieblicher Gesundheitsförderung nicht ausgereizt hat. Hier konnte scheinbar mit dem Projekt gut auf bereits Vorhandenes aufgebaut werden.

Sehr gut passende Maßnahmen

Bei der Abschlussbefragung wurde deutlich, dass die Maßnahmen als sehr gut passend eingestuft werden. Sowohl die zugeschriebene Treffsicherheit als auch die Zufriedenheit mit den Maßnahmen ist dabei überwiegend sehr hoch. Als besonders erfolgreiche Maßnahmen wird hier laut Befragung (offene Frage) vor allem der Gesundheitsbus und die Multiplikator_innenausbildung angegeben. Dies findet sich auch in den Interviews wieder.

Überwiegend hohes Vertrauen in die zentrale Steuerung

Ein prägnantes Ergebnis der ersten Befragung bestand darin, dass die seitens der Zentrale geplanten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von den regionalen Steuerungsgruppenmitgliedern als besonders gut geeignet zur Zielerreichung eingeschätzt wurden – überraschenderweise noch besser als die eigenständig selbst vor Ort standortspezifisch entwickelten Ideen. Auch in der Abschlussevaluierung zeigt sich hier in den Interviews, dass es scheinbar gut gelungen ist die Zentrale als wesentlichen Ansprechpartner zum Thema Gesundheit zu etablieren.

Gute Informiertheit der Mitarbeiter_innen

Generell geben die befragten Mitarbeiter_innen an, sich sehr gut informiert gefühlt zu haben. Offenbar hat das Kommunikationskonzept gut funktioniert und es wurde eine ausreichend große Menge an Mitarbeiter_innen mit passend portionierten und aufbereiteten Informationen erreicht. Auch die Maßnahmen sind für über 90% der befragten Mitarbeiter_innen laut Abschlussbefragung bekannt gewesen, was auch hier für eine hohe Informiertheit spricht.

Hohes Tempo und Umsetzungsorientierung

Nicht aus dem fragebogenbasierten Datenmaterial sondern als Eindruck aus der zentralen Steuerungsgruppe, die ja neben den Telefoninterviews den einzigen konkreten Feldkontakt des Evaluierungsteams darstellte, besteht der Eindruck, dass das Projekt sehr zügig und umsetzungsorientiert vorangetrieben wird.

5.2 Herausforderungen und Stolpersteine

Wie in jedem Projekt zeigten sich auch in diesem Herausforderungen und Stolpersteine auf unterschiedlichen Ebenen. Diese gilt es bei zukünftigen Projekten im Sinne eines positiven organisationalen Lernens zu berücksichtigen, um Wiederholungsfehler zu vermeiden. Gleichzeitig bieten diese Herausforderungen und Stolpersteine Ansatzpunkte für eine Weiterführung des Themas in Zukunft nach offiziellem Projektabschluss:

Partizipation und Empowerment

Die Bewertung der Partizipationsmöglichkeiten in der ersten Befragung seitens der Mitarbeiter_innen ist zwar durchaus positiv, aber noch ausbaufähig. Insbesondere interessant ist die Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Steuerungsgruppenmitglieder an den Standorten, die die Partizipationsgelegenheiten für die Mitarbeiter_innen positiver einschätzen als es von diesen wahrgenommen wird. Das deutet auf noch weiteres Potenzial in der Beteiligung hin.

Ein weiteres Indiz in diese Richtung ist das überraschende Ergebnis, dass die im Rahmen der Zusammenführungsworkshops eigenständig erarbeiteten standortspezifischen Maßnahmen als weniger hilfreich zur Zielerreichung gesehen werden als die zentral vorgegebenen Angebote. In diesem Zusammenhang gilt es auch zu erwähnen, dass der Zusammenführungsworkshop an einem Standort (mit anscheinend recht gesundheitsförderungserfahrenen Steuerungsgruppenmitgliedern) eher kritisch als zu wenig diskussionsorientiert und zu wenig partizipativ bilanziert wurde.

Wenig Nutzung der HPT-Befragung

Die Befragung mit dem HPT wurde abgesehen von einem Standort überwiegend als wenig hilfreich gesehen. Der Hauptkritikpunkt bestand in einer zu geringen Aussagekraft. Seitens der Evaluierung vermuten wir, dass die sehr stark an individueller körperlicher Performance und am Gesundheitszustand orientierten Fragen und das Fehlen von Fragen, die die organisationsbezogenen Gesundheitsressourcen und Belastungen fokussieren, zu dieser kritischen Einschätzung geführt haben. Hier ist es sinnvoll auch die seitens der Mondi AG durchgeführten Mitarbeiter_innenbefragung systematisch zu nutzen und unter dem Gesundheitsförderungsgesichtspunkt zu analysieren.

Sorge vor zentralistischer Überregulierung

Generell dominiert wie oben angeführt an den meisten Standorten seitens der Steuerungsgruppenmitglieder eine sehr positive Stimmung gegenüber den zentral geplanten Maßnahmen und Impulsen. Nicht unerwähnt sollen aber auch die Hinweise einzelner Steuerungsgruppenmitglieder in der ersten Befragung sein, die eine Überregulierung und Bevormundung seitens der Wiener Zentrale befürchten und Sorge wegen einer möglicherweise zu starken Fokussierung auf die Erreichung des Gütesiegels BGF haben.

Orientierung an einem eher traditionellen Gesundheitsbegriff

In den Antworten, v.a. der Mitarbeiter_innen, wird deutlich, dass bei Gesundheitsförderung eher traditionell an Arbeitsmittel, Sicherheit, Ernährung, Bewegungsangebote etc. gedacht wird. Das sind - insbesondere im Produktionsbereich - tatsächlich besonders wesentliche Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dennoch sollte die Grundidee der betrieblichen Gesundheitsförderung, die vor allem auch organisationsbezogene Ressourcen und Belastungen analysiert und bearbeitet und damit sehr organisationsentwicklerisch orientiert ist, sowie der Aspekt der psychischen Belastungen nicht vernachlässigt werden. Vor allem da der Ist-Stand der Gesundheitsförderung bei der Mondi AG ohnedies (wie oben beschrieben) bereits auf einem hohen Niveau aufsetzt, ist in diesen Themenbereichen Entwicklungspotenzial zu vermuten.

Hohes Tempo erschwert Reflexionsschleifen und organisationales Lernen

Ein Charakteristikum des Projekts scheint das hohe Tempo der Umsetzungsorientierung zu sein, das scheinbar entsprechend einer Aussage eines Interviews auch ein hohes Tempo vieler Neuerungen bei Mondi widerspiegelt. Das ist grundsätzlich positiv, allerdings birgt es auch das Risiko, dass zu wenig Zeit für differenzierte Diskussionen bleibt, aus denen es dann erst im nächsten Schritt gilt, bedarfsorientierte spezifische Maßnahmen abzuleiten. Auch die im Projekt durchgehend geringe Nutzung der Evaluierungsperspektive - die immer auch eine temporeduzierende, selbstkritische Reflexionsgelegenheit darstellt - ist ein Indikator dafür.

Herausforderungen an einzelnen Standorten

An einzelnen Standorten kommt in der Fragebogen-Befragung eine reserviertere und kritischere Stimmung zum Ausdruck, v.a. auch hinsichtlich der Einschätzung der Unterstützung der Gesundheitssituation durch die Mondi AG. Wir vermuten, dass das Management und/oder der Betriebsrat über die spezifischen Situationen an einzelnen Standorten Bescheid wissen und einschätzen können, was mögliche Hintergründe für die kritische Stimmung gegenüber dem Gesundheitsförderungsprojekt sind. Wichtig ist es hier zu prüfen, ob die zum Ausdruck kommenden Spannungsfelder angemessen im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts behandelt werden können oder ob andere organisationsbezogene Handlungen gesetzt werden müssen.

Herausforderung Schichtarbeit

Im Bereich der Produktion ergibt sich aufgrund der Rahmenbedingungen durch die Schichtarbeit ein wesentlicher Unterschied zu Verwaltungs- und Bürobereichen, der bei Projektdurchführungen unbedingt mit berücksichtigt werden muss. Dabei zeigte sich laut der Projekterfahrungen in den Standorten, dass insbesondere eine gut durchdachte Planung der Zeitpunkte von Maßnahmen eine wesentliche Rolle spielt, um allen Mitarbeiter_innen die Möglichkeit einer Teilnahme zu geben.

Herausforderung Motivation

Auch in diesem Projekt wurde - wie in so vielen Gesundheitsförderungsprojekten – trotz hoher Beteiligung an Umfragen und Maßnahmen deutlich, dass es besonders schwierig ist diejenigen zu erreichen, die besonders von Maßnahmen profitieren würden. Hier besteht der Eindruck, dass individuelle Motivation zum aktiv werden über KollegInnen bisher am wirksamsten ist. Jedenfalls scheint das Thema überall präsent zu sein und bietet damit jedenfalls einen guten Anknüpfungspunkt für die Zukunft.

5.3 Hinweise für die Zukunft

Ein Charakteristikum des Projekts ist das sehr hohe Tempo. Dieses ist sowohl positiv als auch kritisch zu betrachten. Für „Quick-Wins“ ist eine schnelle Vorgehensweise sehr sinnvoll und fördert die Motivation der Beteiligten zu Beginn eines Projektes. Für eine nachhaltige und gut institutionalisierte Gesundheitsförderung, die sowohl die Verhaltensdimension als auch die Verhältnisdimension umfasst, bedarf es jedoch in der Umsetzung eine gut angepasste Zeitspanne, die ein etwas langsames Tempo verfolgt, um auch organisationales Lernen zu ermöglichen. Hierfür sollten an wichtigen Stellen **Reflexionsschleifen** eingeführt und in der Dimension der Organisationsentwicklung ein entsprechendes Vorgehen entwickelt werden.

Obwohl im Projekt scheinbar ein Fokus auf Quick-Wins und Verhaltensmaßnahmen gelegt wurde, ist es erfreulich, dass es scheinbar an fast allen Standorten gelungen scheint eine **Sensibilisierung** zum Thema zu erreichen (Auswirkung auf Bewusstsein) und auch eine Änderung des Verhaltens zu erreichen. Diese beiden Faktoren spielen für die langfristige Etablierung des Gesundheitsthemas eine wesentliche Rolle. Auffällig ist jedoch in der Abschlussbefragung, dass bei der Frage nach den Auswirkungen des Projekts auf die Arbeit alle Werte im Vergleich eher im Mittelfeld liegen. Dies könnte evtl. für zukünftige Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderungen ein Ansatzpunkt sein. Konkret sollte hier zukünftig verstärkt auf die Verhältnisthemen fokussiert werden, um einen modernen Gesundheitsbegriff nachhaltig zu etablieren, d.h. weg von Individuums bezogenen Maßnahmen im klassischen Sinne (Ernährung, Bewegung) **hin zu Verhältnismaßnahmen** (Kommunikation, Strukturen etc.). Hier gilt es weitere Maßnahmen - v.a. durch Möglichkeit der Partizipation - zur Sensibilisierung

Eine der im Projekt in den Standorten gemachten Erfahrungen liegt unter anderem darin, dass es einen Unterschied macht, ob die Mitarbeiter_innen zum Projekt und dem Thema informiert sind (bspw. durch eine Kick-Off-Veranstaltung) oder ob diese sich proaktiv in die Gestaltung des Projektes einbringen, also eine **aktive Partizipation** erfolgt. Für eine proaktive Beteiligung (bspw. in Form vom Einbringen eigener Ideen und Wünsche an der richtigen Stelle) bedarf es neben der Aufforderung vor allem auch ausreichend Raum. Dieser gestaltet sich zum einen über die entsprechende Benennung von Ansprechpartner_innen zum Thema Gesundheit (bspw. die Multiplikatoren, direkte Vorgesetzte etc.), zum anderen aber auch durch ein geeignetes Format (bspw. eine Umfrage, eine Online-Plattform, eine Pinnwand) und ausreichend Zeit für eine intensive Befassung und Reflexion mit dem Thema Gesundheit.

Ein weiteres Learning - das mit der Erfahrung zur aktiven Partizipation zusammenhängt – betrifft die Ideen für **Maßnahmenvorschläge und die Auswahl der umzusetzenden Maßnahmen**. So gilt es hier bei der Auswahl der Maßnahmen darauf zu achten, wie viele Personen sich für die Maßnahme ausgesprochen haben und somit zu vermeiden, dass der Wunsch einer einzelnen Person umgesetzt wird, der eventuell nicht dem Wunsch anderer Mitarbeiter_innen entspricht.

Im Hinblick auf einen Projektstart wurde deutlich, dass es sehr wichtig ist darauf zu achten, das „**Big Picture**“ **des Gesamtprojekts gut zu kommunizieren**. Dazu bedarf es neben der Vermittlung des Projektziels vor allem auch die Klarheit der internen und externen Projektbetreiber_innen dahingehend, wie dieses Ziel erreicht werden soll. Also eines Absteckens der Rahmenbedingungen. Dies ist besonders in Unternehmen mit vielen Standorten, die weitestgehend selbstständig im Arbeitsalltag agieren, wesentlich für einen guten Projektstart.

Es gibt in der Mondi AG einzelne Standorte, die das Thema Gesundheit bereits gut institutionalisiert und in der Betriebskultur verankert zu haben scheinen (z.B. Frantschach). Das kann als Ressource des Unternehmens genutzt werden. Beispielsweise könnten hier eine Identifizierung bereits **vorhandener Formate (Best-Practices)** und deren Übertragung auf andere Standorte (Roll-Out) hilfreich für eine nachhaltige unternehmensweite betriebliche Gesundheitsförderung sein. Hier gilt es vor allem ein Augenmerk auf strukturelle Möglichkeiten der Verankerungen (Gesundheitsmanagement) zu legen.

Die Daten haben zudem gezeigt, dass vor allem aus einem Standort eher **kritische Rückmeldungen** kamen. Hier gilt es nochmals genauer hinzuschauen, um die Ursachen zu identifizieren und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen zu setzen. Die kritische Haltung kann verschiedene Gründe haben. So wäre neben einem besonders hohen Förderbedarf ebenso gut ein bereits sehr hoher Sensibilisierungsgrad zum Thema Gesundheit als Ursache möglich. Um allgemein die Verankerung des Gesundheitsthemas genauer an den Standorten zu hinterfragen, ist es förderlich spezifische Gruppen (wie die lokale Steuerungsgruppe oder den Betriebsrat) mit einzubeziehen, um die vorliegenden Ergebnisse gut zu interpretieren. Weiters können auch die Daten bereits vorhandener Mitarbeiter_innenbefragungen genutzt werden, um das weitere Vorgehen gut auf die einzelnen Standorte abzustimmen.

Insgesamt wurde deutlich, dass die Beantragung des Gütesiegels als der nächste Schritt bekannt war, aber es wurde deutlich, dass auch Interesse und Neugierde vorhanden war hinsichtlich dessen, was nach dem Gütesiegel weiter zum Thema geschehen soll. Von einigen Interviewpartner_innen kam bspw. die Frage, inwiefern dieses Projekt evtl. auch **weltweit bei Mondi ausgerollt** werden soll. Hier besteht scheinbar der Eindruck, dass dies durchaus sinnvoll wäre.

Insgesamt ist hier bei den interviewten Personen eindeutig eine starke **Motivation zur nachhaltigen Weiterführung des Themas** erkennbar. Hier wird deutlich, dass für einige das Thema standortübergreifender Austausch interessant zu sein scheint, sei es virtuell oder face-2-face, bspw. hinsichtlich eines Abgleichs, welche Maßnahmen andere Standorte auf welche Weise durchführen, wie diese ankommen oder auch welche Maßnahmen in Zukunft weiter gesetzt werden soll. Andere sagen wiederum, dass die Zentrale weiterhin das Thema intern steuern sollte. Hier gilt es jedenfalls einen guten Modus für die Zukunft zum Thema Gesundheit bei der Mondi AG zu finden, bspw. indem in einem ersten Schritt

entsprechenden **Ansprechpartner_innen zum Thema Gesundheit** in der Zentrale definiert werden.

Einige Gesprächspartner_innen brachten hier auch konkrete Ideen für mögliche zukünftige Anschlussfähigkeiten der Themen an: „Making a Difference Day“ oder weitere gemeinsame Veranstaltungen am Standort, z.B. Sommerfest oder Familyday werden hier als passende Räume für die Thematisierung von den Gesundheitsthemen des Projekts angesehen.

Hinsichtlich der **Einbindung und Aktivierung von Mitarbeiter_innen zum Thema Gesundheit** wurde es als wünschenswert genannt nochmals verstärkt dahin zu schauen, um diese Zielgruppe besser zu erreichen, die sich bisher noch nicht so viel mit dem Thema Gesundheit auseinandergesetzt hat. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass es in der Mondy Gruppe bereits viele Projekte und Themenschwerpunkte gibt, die sich im weiteren Sinne mit Nachhaltigkeit beschäftigen (z.B. ökologische Themen etc.) und an die das Gesundheitsthema gut angeknüpft werden könnte. Gleichzeitig sollte auch der Motivationsaspekt unter Kolleg_innen genutzt werden. Ein Trigger dafür könnte bspw. die stetige Präsenz von möglichen gesundheitsförderlichen Aktivitäten sein (Stichwort „Gesundheitsecke“), die freiwillig genutzt werden können, um für das Thema behutsam zu sensibilisieren und auch schwer erreichbare Zielgruppen (bspw. Mitarbeiter_innen in der Produktion im Fünf-Schicht-Betrieb) mit einzubinden.

Im Hinblick auf den **Gesundheitsbus oder auch die Energietankstellen wo Messungen** durchgeführt werden tauchte die Frage danach auf, was mit diesen Ergebnissen in weiterer Folge passieren wird. Im Bus selbst wird zudem als konkret verbesserungswürdig angesehen, dass z.B. ständig 2 Personen darin sind, die akustisch nicht abgetrennt voneinander sind. Dabei tauchen dann Fragen der Privatsphäre auf, was den Personen laut Gesprächspartner_in bereits aufgestoßen ist. Dies könnte für zukünftige Optimierungen evtl. mit bedacht werden, vor allem, da der Bus scheinbar neben der Ausbildung der Multiplikator_innen als die zentrale Maßnahme des Projekts wahrgenommen wird, die überwiegend sehr positiv aufgefasst und als sinnvoll betrachtet wird.

Wichtig für die Nachhaltigkeit sei dabei außerdem, dass **weiterhin regelmäßig kommuniziert** und in Erinnerung gerufen wird, was alles für die Gesundheit im Betrieb getan wird, damit das Thema langfristig präsent bleibt. Eine Person merkt hier an: *„Weil eigentlich passt das doch perfekt in das SHE System von Mondy herein, dass das ‚H‘ darin mehr ist als nur der Arzt, so wie es bisher war, sondern eben auch Gesundheit im weiteren Sinne“.*

Der aus Evaluierungssicht wichtigste Punkt für die Zukunft ist jedoch eindeutig die **Sensibilisierung auf der Verhältnisebene**. Dies sollte die Richtung für alle nach dem Projekt folgenden weiteren Aktivitäten sein.

ANHANG

A 1 Auswertung offener Fragen Mitarbeiter_innen 2016.....	57
A 2 Auswertung offener Fragen Steuerungsgruppe 2016.....	60
A 3 Fragebögen der Steuerungsgruppen 2016	71
a. Standort Zeltweg COATING	75
b. Standort Zeltweg STYRIA	81
c. Standort Grünburg	86
d. Standort Hilm	90
e. Standort Korneuburg	94

f. Standort Ulmerfeld	98
A 4 Fragebögen der Mitarbeiter_innen 2016.....	101
a. Standort Zeltweg COATING	104
b. Standort Zeltweg STYRIA	106
c. Standort Grünburg	108
d. Standort Hilm	110
e. Standort Korneuburg	112
f. Standort Ulmerfeld	114
g. Standort Zeltweg BAGS	116
h. Standort Wien	118
A 5 Auswertung offener Fragen Mitarbeiter_innen 2017.....	121
A 6 Fragebögen der Mitarbeiter_innen 2017.....	123
a. Standort Zeltweg COATING	125
b. Standort Zeltweg STYRIA	126
c. Standort Grünburg	127
d. Standort Hilm	128
e. Standort Korneuburg	129
f. Standort Ulmerfeld	130
g. Standort Zeltweg BAGS	131
h. Standort Wien	132
i. Standort Frantschach.....	133

A 1 Auswertung offener Fragen Mitarbeiter_innen 2016

Tabelle A 1: Mitarbeiter_innen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur aktuellen Unterstützung der Gesundheitssituation durch die Mondi AG

MA: Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?	Standort
Arbeitsmittel	
Hilfsmittel für Heben/Tragen	Zeltweg Coating
Hebehilfen sind vorhanden und passen	Hilm
In Produktion versenkbare Hubtische	Grünburg
Automatischer Stapelheber	Grünburg
Hilfsmittel für Heben/Tragen	Zeltweg BAGS
Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	Ulmerfeld
Im Verwaltungsbereich: vereinzelt höhenverstellbare Tische vorhanden	Ulmerfeld
Höhenverstellbare Tische	Wien
Hilfsmittel sind vorhanden und ausreichend, kein zusätzlicher Bedarf	Ulmerfeld
Gute Bürosessel	Zeltweg Styria
Gutes Werkzeug	Zeltweg Styria
Individuell angepasster Gehörschutz	Zeltweg Coating
Individuell angepasster Gehörschutz	Zeltweg BAGS
Ernährungsangebot	
Obstkorb	Zeltweg Coating
Obstkorb	Zeltweg BAGS
Bereitstellung von Obstkörben	Ulmerfeld
Verfügbarkeit von Wasserspendern	Zeltweg Coating
Getränkbereitstellung, insbesondere im Sommer	Ulmerfeld
Verfügbarkeit von Wasserspendern	Zeltweg BAGS
Mondikarte (Vergütung und Ermäßigung)	Korneuburg
Sodexo Karte für Angebote	Wien
Bewegung	
Fitness-Studio	Zeltweg Coating
Rückenturnen wird in Kernaten im Betrieb angeboten	Hilm
Rückengymnastik	Korneuburg
Fußball in Marxhalle	Korneuburg
Fitnessstudio	Zeltweg BAGS
Sportkooperationen	Wien
Massage vor Ort	Wien
Körper	
Gehöruntersuchung	Grünburg
Augenuntersuchung	Grünburg
Chiropraktiker	Korneuburg

Die in der Vergangenheit durchgeführten Rückenvermessungen sehr positiv	Ulmerfeld
Arbeitsmedizin und Check Ups	Wien
Rückenvermessungen: in der Vergangenheit schon gemacht	Hilm
Arbeitsumgebung	
Luftqualität	Zeltweg Coating
Luftqualität	Zeltweg BAGS
Verwaltungsbereich: Temperatur/Raumklima	Zeltweg Styria
Logistik	Grünburg
Information	
Infopoints -> Information über Angebote	Ulmerfeld
Stationen mit Erste-Hilfe-Utensilien (Coolbags, Defibrilator etc.), Angebot von Massagen, Rückenturnen	Ulmerfeld
Infos über richtiges Heben und Tragen bei D-Day immer wieder thematisiert	Hilm

Tabelle A 2: Mitarbeiter_innen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu Maßnahmenwünschen für die zukünftige Förderung der Gesundheitssituation

MA: Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der Mitarbeiter_innen zu verbessern?	Standort
Arbeitsumgebung	
Lärm generell (allerdings wird vieles dagegen getan, bis hin zu angepasstem Gehörschutz)	Ulmerfeld
Lärmschutzkabinen sind nicht gut (veraltet) -> sollten verbessert werden	Ulmerfeld
Elektrosmog -> Strahlenbelastung steigt	Ulmerfeld
Produktionshalle: Temperaturschwankungen (ganzjährig)	Zeltweg Styria
Fliesenboden (Produktionshalle)	Zeltweg Styria
Arbeitsplatzbegehungen haben noch nicht stattgefunden	Grünburg
Bildschirmarbeitsplatzunterweisungen gibt es noch nicht	Grünburg
Ressourcennutzung	
Druck/Überlastung (in Zusammenhang mit/Folge aus Personalreduktion)	Zeltweg Coating
Druck/ Überlastung (in Zusammenhang mit/Folge aus Personalreduktion)	Zeltweg BAGS
"Springer" würde helfen (2-3 Mitarbeiter, die flexibel eingesetzt werden können)	Hilm
generell wäre höhere Flexibilität der Mitarbeiter gewünscht, um vielseitig einsetzbar zu sein	Hilm
Entsprechende Ausbildungsmaßnahmen zur Steigerung der Flexibilität bzw. Honorierung der Vielseitigkeit	Hilm
Körper	
BIO Age Test	Korneuburg
Nahrungsmittelunverträglichkeitstest	Korneuburg
Erweiterte HRV Messung (nicht nur Top Management)	Wien
Förderung bei Raucherentwöhnung	Korneuburg
Ernährung	



warmes und gesundes Essen für Mikro! (Fertiggerichte für Mikro)	Korneuburg
Essautomaten öfter befüllen und mehr gesunde Sachen -> Putenschinken, Vollkornbrot, Käsebrot, Paprika	Korneuburg
Bewegung	
externes Coaching in Produktion gewünscht (Heben und Tragen in Halle)	Grünburg
Fahrradständer	Wien
Information	
Straße der Sinne bei Gesundheitstag	Korneuburg

A 2 Auswertung offener Fragen Steuerungsgruppe 2016

Tabelle A 3: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur aktuellen Unterstützung der Gesundheitssituation durch die Mondi AG

1. Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden?	Standort
Viel, weil...	
Institutionelles	
Gutes Gesundheitsangebot in der MC Zeltweg, Verbesserungen an Arbeitsplätzen, Nachtschicht...	Zeltweg Coating
BGF ist schon seit einigen Jahren für Coating Zeltweg sehr wichtig und es wurde ein Angebot auf den Bausteinen Ernährung, Bewegung, Psyche aufgebaut. Dieses wird nun durch das zentrale Gesundheitsprojekt verfeinert.	Zeltweg Coating
die betriebliche Gesundheitsförderung bereits vor einigen Jahren eingeführt worden ist und es zahlreiche Angebote zu den drei Säulen Ernährung, Bewegung und Psyche gibt.	Zeltweg Coating
Gesundheitsteam	Korneuburg
Gesundheitsmanagement/ Fed the Energy	Korneuburg
mehrere externe Unterstützung durch AUVA, Helmut Daucher und sein Team	Korneuburg
Unterstützung extern	Korneuburg
psychologische Betreuung	Zeltweg Styria
sehr vieles angeboten wird zu diesem Thema und es eine kontinuierliche Sache ist, dass die Geschäftsführung versucht die Situation immer weiter zu verbessern	Zeltweg Styria
Arbeitsmedizin und Psychologin	Zeltweg Styria
Gesundheitsprojekte	Zeltweg Styria
Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein integrierter Bestandteil des Systems. Es gibt eine Vielzahl von Angeboten, die jeder individuell nutzen kann.	Hilm
Arbeitssicherheit und Gesundheit (?) Bestandteil der Betriebskultur - (???) zur Bewusstseinsbildung und zur Sensibilisierung	Wien
Ernährung	
Gratis Obst, Gemüse,	Zeltweg Coating
Obst/Gemüsetag, Wasserspender, ISO-Getränke bei hohen Temperaturen,	Zeltweg Coating
Obst/Gemüse täglich	Korneuburg
Gesundheitsmanagement/ Fed the Energy, Obstkorb	Korneuburg
Obstkorb	Ulmerfeld
gesunde Jause	Zeltweg Styria
Obst und Gemüse, Wasserspender in Verarbeitung, Isotonische Getränke im Sommer	Zeltweg Styria
Obst	Zeltweg Styria
Obstkorb	Zeltweg Styria
frisches Obst mehrmals die Woche	Wien
Bewegung	

Angebot Fitnessstudio, Schwerpunkt zum Thema Ergonomie	Zeltweg Coating
Benutzung Fitnesscenter, Laufveranstaltung am Red Bull Ring, M-Tag, Aktivitäten im Rahmen des MADD,	Zeltweg Coating
Übung des Monats, Massage, Rückenturnen	Ulmerfeld
Rückenturnen, Massageeinheit, Programm "Mentale fitness durch Bewegung" usw.	Ulmerfeld
Fitnessstudio, Massagen	Zeltweg Styria
Es werden Massagen, gratis Fitnessstudio angeboten	Zeltweg Styria
Es werden viele Aktivitäten angeboten: Massieren, Fitnessstudio, Businesslauf	Zeltweg Styria
Fitness Club, Massage	Wien
Arbeitsumgebung	
Weil es jährliche Evaluierungen der Arbeitsplätze durch unsere Arbeitsmedizinerin gibt.	Zeltweg Coating
Stapler mit Klima, Klima in den Büros (MS), Erweiterung Parkplatz, Ausbau Umkleideräumlichkeiten,	Zeltweg Coating
ständige Verbesserung des Arbeitsumfeldes.	Korneuburg
ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Sicherheit am Arbeitsplatz	Zeltweg Styria
Informationen	
Schulungen zum Thema Ernährung, Bewegung, Psyche	Zeltweg Coating
Vorträge über Ernährung und Bewegung	Zeltweg Coating
es Vorträge der Arbeitsmedizinerin angeboten	Zeltweg Styria
Soziales	
gemeinsame Veranstaltungen (Adventfeier, Betriebsbesichtigungen, Wanderungen, Kochkurse..)	Zeltweg Coating
Kulturverein	Zeltweg Styria
Sonstiges	
dadurch Mitarbeiter motiviert sind	Korneuburg
durch die Beschäftigung mit gesundheitsfördernden Projekten das eigene Gesundheitsverhalten auch gepusht wird.	Ulmerfeld
sehr gutes Ergebnis bei der Mitarbeiterumfrage...	Zeltweg Coating
MC Zeltwang bietet bereits eine Vielzahl an Aktivitäten und Unterstützungen an	Zeltweg Coating
viele Aktivitäten aus den unterschiedlichsten Bereich angeboten werden	Zeltweg Styria
Ein wenig, weil:	
MADD-Veranstaltung, Vorträge, Rückengymnastik und andere Angebote kommen nicht von Mondi sondern von der BKK!!	Hilm
es noch kein Budget für Gesundheit gibt	Hilm
Aktuell nicht, Fortbildung im Herbst.	Grünburg

Tabelle A 4: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur Zielformulierung/Erfolgsfaktoren

Was muss passieren, damit aus Ihrer Sicht das Projekt im Sommer 2017 an Ihrem Standort ein Erfolg war (Zielformulierung)?	Standort
Umsetzung	
Umsetzung der beim Zusammenführungsworkshop festgelegten Ziele und Aktivitäten (dass das Programm auch angenommen wird)	Zeltweg Coating
Umsetzung der Maßnahmen die geplant wurden	Zeltweg Coating
Umsetzung der Maßnahmen	Zeltweg Coating
Bei MC Zeltweg läuft bereits schon einiges (Frage1) und der bereits eingeschlagene Weg ist konsequent weiter zu gehen (Umsetzung der in den Workshops festgelegten Maßnahmen)	Zeltweg Coating
Ausarbeiten der definierten Ziele und Umsetzung	Grünburg
Gemeinsame Bewegungseinheiten, Activity Tracker oder Schrittzähler an MA verteilt, Kraftkammer- und Ergometer in der Firma, Vorsorgeuntersuchung (jährlich)	Grünburg
Umsetzung der definierten Maßnahmen	Grünburg
Umsetzung der festgelegten Maßnahmen, Weiterhin die gleiche Unterstützung vom Management, "Werbung" für das Thema Gesundheit - gesetzte Maßnahmen	Korneuburg
Verschiedene Maßnahmen (Videos für richtiges Heben etc.), lokale Umsetzung der Top Prios welche die Mehrheit der Mitarbeiter_innen (zeitl. Angepasst an den Schulbetrieb)	Korneuburg
Umsetzen von Projekten die besprochen wurden und Info an MA	Korneuburg
Umsetzung der BGF Aktivitäten und Abarbeitung der Erkenntnisse aus der Mitarbeiterbefragung	Zeltweg Styria
Beteiligung	
Erfolg, wenn sich mehr Personen als jetzt mit dem Thema aktiv auseinandersetzen.	Hilm
Übliche Einbindung der Mitarbeiter. Aktive und konstruktive Mitarbeit der Betriebsräte.	Grünburg
Teilnahme einer Vielzahl der Mitarbeiter	Grünburg
viele Mitarbeiter (bzw. alle) sollen erreicht werden und zur aktiven Teilnahme bewegt werden, Gesundheitsverhalten soll im positiven Sinne verändert werden, das Projekt soll langfristig wirken	Ulmerfeld
Die Mitarbeiter müssen alle einbezogen werden, nur gemeinsam erreichen wir unser Ziel	Zeltweg Styria
Möglichst viele Mitarbeiter_innen müssen sich mit dem Projekt identifizieren und aktiv mitarbeiten	Zeltweg Styria
Schwerpunkte aus dem ?? Müssen weiter im Auge behalten werden (...)	Wien
Mitarbeiter motivieren	Korneuburg
Zufriedenheit	
positives Feedback der Belegschaft	Zeltweg Coating

Positives Feedback der Mitarbeiter,	Zeltweg Coating
wenn die Mitarbeiter mit den neuen Maßnahmen zufrieden sind.	Zeltweg Coating
positives Feedback der Mitarbeiter (Verankerung des Themas in jedem Mitarbeiter).	Zeltweg Coating
Mitarbeiter nehmen Angebot zur Gesundheitsförderung an.	Hilm
Wertschätzung	
Vorhandene Möglichkeiten verbessern bzw. aufrechterhalten	Ulmerfeld
Aufrechterhaltung bzw. Ausbau der aktuellen Initiativen	Ulmerfeld
Ziel ist die Erhaltung und Weiterführung der bisherigen Aktivitäten, aber auch Findung neuer Angebote zur Unterstützung und Verbesserung des Arbeitsumfelds im täglichen Betrieb	Zeltweg Styria
alles was bei uns schon gelebt wird sollte auf Papier gebracht werden	Zeltweg Styria
Ressourcenbereitstellung	
(Verringerung der Überstundenbelastung) Firma muss ein Gesundheitsbudget haben, um Angebote zu finanzieren	Hilm
Finanzielle Mittel müssen zur Verfügung gestellt werden	Hilm
Kosten und Räume zur Verfügung	Korneuburg
Unterstützung	
Weiterhin die gleiche Unterstützung vom Management	Korneuburg
Unterstützung der Mondi AG	Korneuburg
unterstützen der Projekte	Korneuburg
Institutionalisierung	
Verankerung der Multiplikatoren - als nachhaltige Treiber des Prozesses	Korneuburg
Einführung eines Gesundheitsmanagers	Hilm
Integration des Projektes in den üblichen Umsetzungs- und Budgetprozess. Uneingeschränkte Einbindung der SHE-Organisation.	Grünburg
Information	
"Werbung" für das Thema Gesundheit - gesetzte Maßnahmen	Korneuburg
Mitarbeiter informieren, motivieren	Korneuburg

Tabelle A 5: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur Eignung der Maßnahmen der Zentrale

In welchem Ausmaß sind die seitens der Zentrale bisher geplanten Maßnahmen geeignet, um diese Ziele zu erreichen?	Standort
Gut, weil:	
Maßnahmen sind heterogen und ansprechend	

Für jeden etwas dabei ist, freiwilliges langsames Gesundheitsbewusstsein entsteht - siehe Obstkorb/Ernährungsanreize, Kochkurse, Inspire ein angenehmes Arbeitsklima erzeugt, Schweres Heben reduziert wurde, ergonomische Büroeinrichtungen eingerichtet wurden wie verstellbare Sessel, luftgefederte Staplersitze den Rücken der Flurförderführer schonen, Sprossenwand vorhanden ist	Zeltweg Coating (S.1 fehlt)
vielseitig, für jeden etwas dabei	Korneuburg
es viel für MA bringt	Korneuburg
viele Beispiele abgedeckt werden	Ulmerfeld
auch neue Initiativen geplant sind, wie z.B. Burnout etc.	Ulmerfeld
wir Themen behandeln, die sowohl dem Zeitgeist als auch dem Stand der Wissenschaft entsprechen (Burnout-Vorsorge usw.)	Ulmerfeld
breites Angebotsspektrum, bei dem für jeden etwas dabei sein sollte	Zeltweg Styria
sie alles umspannen, was man zur erfolgreichen Zielerreichung braucht	Zeltweg Styria
auf die Anforderungen der Belegschaft, wo möglich, auch eingegangen wird.	Hilm
Fortführung bereits guter vorhandener Aktivitäten	
MC Zeltweg hat bereits ein sehr gutes BGF Programm, die laufenden und geplanten Aktivitäten gehen sicher in die richtige Richtung	Zeltweg Coating
Die Mitarbeiter_innen schätzen schon jetzt die BGF-Aktivitäten und es ist davon auszugehen, dass ein erweitertes Angebot gerne angenommen wird.	Zeltweg Coating
Die bisherigen Maßnahmen wie Massagen und Fitness sind gut geeignet für eine Verbesserung der körperlichen Verfassung, doch die Stärkung des Geistes und mentalen Gesundheit kommt zu kurz.	Zeltweg Styria
Das Bewußtsein ist schon sehr gut etalbiert und man kann gut darauf aufbauen und weitere Akzente setzten; die unterstützung von MONDI selbst.	Wien
BGF ist ein Teil der Unternehmenskultur und wird vom Topmanagement forciert	Zeltweg Styria
Von Mitarbeitern entwickelt	
auf die bisher geplanten Maßnahmen Anregungen und Wünsche von den Mitarbeiter_innen sind	Zeltweg Coating
Maßnahmen kommen direkt von den Mitarbeitern und werden somit auch angenommen	Zeltweg Coating
gemeinsam erarbeitet, alle Facetten abdecken, Ernährung, Bewegung, Arbeitsumfeld	Korneuburg
Sonstiges	
finale Entscheidung was genau umgesetzt werden soll ist teilweise noch offen -> schnelle Bearbeitung/Entscheidung nötig, Fokus auf Dinge die die meisten MA positiv beeinflussen können (z.B. Rückenturnen, Ernährung, Beratung durch Betriebsarzt, AUVA Schulungen/Arbeitsplatzreview)	Korneuburg
und eventuell extern Räume organisieren	Korneuburg
Wir immer auf unsere Kollegen hören	Zeltweg Styria
die unterstützung von MONDI selbst.	Wien
Ein wenig, weil:	
Maßnahmen werden vorwiegend von den Standorten geplant und umgesetzt	Grünburg
Infomaterial	Grünburg

Gar nicht, weil:	
Alle Maßnahmen die sinnvoll sind und angeboten werden, werden nicht von Mondi sondern von der Krankenkasse organisiert und bezahlt. Die Firma ist nur in einem geringen Ausmaß beteiligt	Hilm
Sonstiges:	
welche Maßnahmen?	Grünburg

Tabelle A 6: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur Eignung der Maßnahmen der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte

In welchem Ausmaß sind die von den Mitarbeiter_innen und Führungskräften erarbeiteten Maßnahmen geeignet, um diese Ziele zu erreichen?	Standort
Gut, weil:	
Maßnahmen sind heterogen und ansprechend	
Die definierten Maßnahmen sind abgesprochen und gut geeignet	Zeltweg Coating
Maßnahmen kommen direkt von den Mitarbeitern.	Zeltweg Coating
sowohl für Psyche, Bewegung und Ernährung Möglichkeiten geschaffen wurden, Mitarbeiter zu unterstützen.	Zeltweg Coating (nur S.2 da)
Sind als Ergänzung und Erweiterung der bestehenden Projekte ein weiterer Weg zukunftsorientiert den Gedanken/Projekt des betrieblichen Gesundheitsmanagement zu forcieren auszubauen und erfolgreich umzusetzen, sowie neue kreative Möglichkeiten zu finden, um auch in der Zukunft Mitarbeiter für Gesundheitsbewusstsein verstärkt zu motivieren und zu begeistern. Die Maßnahmen helfen deswegen weil neue Gedanken und kreative Ideen einfließen und erarbeitet werden können die womöglich nie in dem Ausmaß zum Vorschein gekommen wären.	Zeltweg Coating (S.1 fehlt)
Bei dieser Veranstaltung wurde versucht Prioritäten in die lange Liste an Maßnahmen zu bringen, das wurde erreicht.	Zeltweg Coating
diese Maßnahmen gemeinsam priorisiert worden sind	Zeltweg Coating
Es sich um Maßnahmen handelt, die, nach Auswertung einer Befragung, dem Großteil der Mitarbeiter ein Anliegen sind und es um ihr Allgemeinwohl bzw. Gesundheitsförderung geht.	Grünburg
alle Facetten beinhaltet sind, nicht "einmal-Aktionen" sind, sondern nachhaltig	Korneuburg
viele Beispiele abgedeckt werden, die GF dahinter steht	Ulmerfeld
es sich um im Team abgestimmte Maßnahmen handelt	Ulmerfeld
es sich um gezielte, sinnvolle und untereinander abgestimmte Maßnahmen handelt	Ulmerfeld
Es eine offene und konstruktive Maßnahmenliste erstellt wurde	Zeltweg Styria
Erweiterung der schon bestehenden Angebote, bessere Kommunikation an alle Mitarbeiter_innen	Zeltweg Styria
Ein wenig, weil:	
es eine Ergänzung zu den bereits etablierten Maßnahmen darstellt.	Hilm
Die meisten Maßnahmen die auch sinnvoll wären auf Priorität 2 gesetzt wurden. Multiplikatoren müssen Tätigkeiten zusätzlich zur "normalen" Arbeit	Hilm

erledigen.	
wichtig ist die Teilnahme und die Motivation nach oder vor Schichten mitzumachen	Korneuburg
Kosten? Räume?	Korneuburg
wird mit Motivation Mitarbeiter zusammenspielen	Korneuburg
Die erarbeiteten Maßnahmen sind alle geeignet. Die Umsetzung sollte jedoch in langsamen Schritten erfolgen und auch regelmäßig evaluiert werden, ob diese auch noch innvoll und praktisch anwendbar sind.	Zeltweg Styria
es leider keine "wünsch dir was Liste" werden kann.	Zeltweg Styria
durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sind wir hier ständig beim Verbessern	Zeltweg Styria

Tabelle A 7: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur Stolpersteinen

Wo sehen Sie die Stolpersteine und Schwierigkeiten für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts an ihrem Standort?	Standort
Ressourcen	
Finanzielle Ressourcen	Hilm
Mitarbeiter haben aufgrund der enormen Überstundenleistungen keine Zeit für Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen!	Hilm
Schichtbetrieb und Geld	Hilm
Aufgrund der fehlenden Integration in den Budgetprozess sind die finanziellen Mittel, die der erzeugten Erwartungshaltung entsprechen würden stark eingeschränkt.	Grünburg
Kosten -finanzieller Aufwand, Faktor Zeit	Grünburg
Zeitlicher Aufwand, Finanzmittel	Grünburg
Budget, Personalressourcen	Grünburg
manchmal/ mögliche Kosten und Räumlichkeiten	Korneuburg
Zeitliche Restriktionen -> Schichtbetrieb	Korneuburg
Räumlichkeiten und Kosten	Korneuburg
Geld, Räume, Zeit	Korneuburg
Räume und Kosten	Korneuburg
Zeit-/Ressourcenmangel	Ulmerfeld
Zeitdruck/-mangel	Ulmerfeld
Faktor Zeit besonders im Rahmen des 5-Schicht-Betriebes,	Zeltweg Styria
Kosten -finanzieller Aufwand, Faktor Zeit	Grünburg
ein zu großes Neuangebot an Möglichkeiten, teils schwere Umsetzung während der Arbeitszeit	Zeltweg Styria
Motivation	
schwierig wird sein, alle Mitarbeiter auf Dauer zu integrieren und aller Interessenaufrecht zu erhalten.	Zeltweg Coating (nur S.2 da)
Motivation der Mitarbeiter	Grünburg
Einbindung ALLER Mitarbeiter	Ulmerfeld
Motivation , möglichst viele MA zur aktiven Teilnahme zu bewegen	Zeltweg Styria

Annahmefähigkeit der Mitarbeiter	Zeltweg Styria
Suchtverhalten wie z.B. Rauchen, individuelle Eigenarten wie Ernährung - z.B. Fleißtiger, Sportmuffel, also in der Überredungskunst Anderes zu probieren, Gewohntes aufzugeben, Neues zuzulassen, Altes abzustoßen.	Zeltweg Coating (S.1 fehlt)
Zentrale	
Die zentrale Einmischung ins Thema darf aber nicht überhand nehmen. Zentral muss unterstützen aber nicht anschaffen.	Zeltweg Coating
Top Management nimmt Thema nicht wirklich ernst, nur bei der Sicherheit.	Hilm
Sonstiges	
Die Koordination müsste professioneller sein.	Zeltweg Styria
Alles was neu ist wird kritisch beurteilt	Zeltweg Styria
Keine Stolpersteine	
keine	Zeltweg Coating
Es gibt keine	Zeltweg Coating
Sehe keine Stolpersteine. Die zentrale Einmischung ins Thema darf aber nicht überhand nehmen. Zentral muss unterstützen aber nicht anschaffen.	Zeltweg Coating
Ich sehe keine Stolpersteine und Schwierigkeiten	Zeltweg Coating
Sehe keine	Zeltweg Styria
keine	Zeltweg Styria

Tabelle A 8: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu den Ergebnissen des HPT

Wie nützlich fanden Sie die Ergebnisse der Befragung der Mitarbeiter_innen mittels des „Human Performance Tests“?	Standort
Sehr, weil:	
neue Information (z.B. zu Selbsteinschätzungen)	
Man dahingehend die Maßnahmen ableiten kann.	Grünburg
es aufschlüssig gab, die vorher nicht bekannt waren	Korneuburg
Abgleich zwischen Selbsteinschätzung und vorliegender Statistiken Stimmungslage wiedergespiegelt	Korneuburg
Informationen über die Selbsteinschätzung der Mitarbeiter_innen zu bestimmten Gesundheitsthemen und Arbeitsleistung ausgewertet wurden	Zeltweg Styria
es ein Statement zu den bereits jetzt implementierten "Gesundheitsmaßnahmen" im Betrieb abgibt	Ulmerfeld
jeder es aus einer anderen Sichtweise betrachtet	Korneuburg
unterschiedliche Meinungen	
jeder eigene Meinungen	Korneuburg
Jeder hat offen ihre Meinungen äußern können	Korneuburg
jeder Meinung sagen konnte	Korneuburg
Ein wenig oder garnicht, weil nicht aussagekräftig	
Wenig Aussagekraft, oberflächlich	Zeltweg Coating
Geringe Aussagekraft	Zeltweg Coating
man nichts Konkretes daraus ableiten kann.	Zeltweg Coating

Wenn man sich wie im MC Zeltweg bereits intensiv mit dem Thema Gesundheit auseinandersetzt, so ist dieser Test sehr oberflächlich.	Zeltweg Coating
sehr oberflächlich befragt!	Zeltweg Coating (nur S.2 da)
Weil schon ein sehr hohes Gesundheitsbewusstsein durch begleitende und vorhandene Projekte über Jahrzehnte vorhanden ist.	Zeltweg Coating (S.1 fehlt)
nur bedingte Aussagekraft	Hilm
Er sehr global gehalten war. Die wahren Probleme stecken aber im Detail.	Hilm
Überschneidungen mit Mitarbeiterbefragung	Zeltweg Styria
erst der zweite Test ausschlaggebend sein wird	Zeltweg Styria
es war eine zu allgemeine Fragestellung	Ulmerfeld
war zu sehr ein "Allgemeinplatz"	Ulmerfeld

Tabelle A 9: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu weiteren Hinweisen und Rückmeldungen zum Projekt

Haben Sie noch weitere Hinweise und Rückmeldungen für das Projekt?	Standort
"Zusammenführungsworkshop war kein Workshop."	
Zusammenführungsworkshop war kein Workshop. Die Mitarbeiter waren nicht entsprechend eingebunden wurden. Die Vorschläge wurden zwar präsentiert, aber es kam zu keiner entsprechenden Diskussion (Workshopleiter hat die Themen mehr oder weniger dirigiert). MC Zeltweg hat nach dem Zusammenführungsworkshop die Mitarbeiter aus der Produktion nochmals zusammgeholt und die Themen in diesem Forum mit den Mitarbeitern nochmals besprochen und Maßnahmen festgelegt.	Zeltweg Coating
Der Zusammenführungsworkshop ist nicht optimal gelaufen und hatte keinen wirklichen Workshop-Charakter. Die Zeit war zu knapp, die einzelnen Themen wurden im Schnelllauf durchgegangen. Teilweise konnten sich die Mitarbeiter nicht richtig einbringen.	Zeltweg Coating
Der Zusammenführungsworkshop war nicht wirklich ein Workshop. Wir haben versucht alle im Projekt involvierten Kolleg_innen zu beteiligen. Das war durch das Workshop-Design nicht machbar und hat zu Irritationen geführt.	Zeltweg Coating
Leider war der Zusammenführungsworkshop kein Workshop, sondern aus zeitlichen Gründen ein rasches Abhandeln der zahlreichen Themen, und anderem auch Themen, die nicht vor uns im Vorfeld erarbeitet worden sind	Zeltweg Coating
Mehr Information	
Der Informationsfluss zwischen Zentrale (Wien) und Werk ist schlecht.	Zeltweg Coating
Nicht alle wollen und können Langstreckenläufer werden...Negative Trends in Sport/Gesundheit/Ernährung ansprechen und auf die Gefahren bzw. gesundheitlichen Risiken aufmerksam machen.	Zeltweg Coating (S.1 fehlt)
Infobroschüre ausgeben an Mitarbeiter, nach Umsetzung der einzelnen Projekte	Korneuburg
Nach Umsetzung der Punkte, Info an die Belegschaft	Korneuburg
Vernetzung der Ergebnisse aller Mondistandorte.	Zeltweg Styria

Die Gesundheit des Mitarbeiters und die Einbeziehung bzw. das Erreichen jedes einzelnen Mitarbeiters muss das zentrale Thema sein, ich habe teilweise das Gefühl, dass Wien nur am Gütesiegel und die damit verbundene Öffentlichkeit interessiert ist.	Zeltweg Coating
Sonstiges	
nein, aber danke für die Möglichkeit	Korneuburg
Maßnahmen aus Workshops wären gut/besser untermauert, wenn man wüsste wieviele Mitarbeiter diese Maßnahmen unterstützen würden -> z.B. Umfrage, Fragebogen...?	Korneuburg
Ich hoffe, dass mit dem Gesundheitsprojekt wieder mehr Bewegung zu diesem Thema geschaffen wird zum Nutzen für die Mitarbeiter und damit für die Firma.	Hilm
Zusammenarbeit mit der GKK wird noch weitere Impulse für das Projekt bringen	Zeltweg Styria

Tabelle A 10: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur bisherigen Arbeit in der Steuerungsgruppe

Wie zufrieden waren Sie mit der bisherigen Arbeit in Ihrer Steuerungsgruppe?	Standort
Sehr, weil:	
Zusammenarbeit gut/offen/wertschätzend	
offene Zusammenarbeit im MC Zeltweg Team, verschiedene Meinungen, breite Basis...	Zeltweg Coating
Es gibt hier eine offene und konstruktive Zusammenarbeit auf Augenhöhe aller Mitglieder. Die Betriebsvorsitzende ist gleichzeitig ausgebildete Gesundheitsmanagerin und u.a. dadurch ist eine breite Basis für alle Maßnahmen sichergestellt.	Zeltweg Coating
Konstruktives Zusammenarbeiten	Zeltweg Coating
Super Team - DANKE, offene Gespräche, verschiedene Sichtweisen und Meinungen - breite Basis, hohes Interesse und großer Einsatz.	Zeltweg Coating
Aktive und konstruktive Mitarbeit der lokalen Mannschaft.	Grünburg
selbstständige Bearbeitung, gute Moderation offene Atmosphäre in WS	Korneuburg
es wurde sehr offen über alles besprochen, und hoffentlich werden viele Punkte auch umgesetzt	Korneuburg
jeder angehört wird, Ideen erarbeitet werden	Korneuburg
eine gute Team-/Zusammenarbeit vorherrscht	Ulmerfeld
man sich versteht und wertschätzt	Ulmerfeld
alle Beteiligten offen drüber Denken	Zeltweg Styria
Kommunikation in der Steuerungsgruppe ist sehr gut und Mitarbeit in Workshops war gut.	Zeltweg Styria
Großer Einsatz und realistischer Umgang	Zeltweg Styria
Die Arbeit macht Spaß, ist sinnvoll und man kann etwas bewegen.	Grünburg
wir hoffen, dass die Vorschläge teilweise umgesetzt werden und dass das allen hilft, wofür dich die Firma einsetzt	Korneuburg
Ein wenig, weil:	

Nicht nachhaltig genug	
Zu wenig kreativ, zukunftsorientiert und nachhaltig. Zu viele Einzelmaßnahmen, die nur kurzfristige Ansätze zeigen/schwer umzusetzen sind/oder wenig Auswirkung bringen werden. Zu wenig wegweisende Zielvorgaben/Zusagen/Visionen für die Zukunft - z.B. Stromnutzung für E-Bike, Firmen Zuschüsse für Arbeitsmobilität mit dem Rad, Anreize für zu Fuß in die Firma für Kollegen/_innen die in der Nähe wohnen etc.	Zeltweg Coating (S.1 fehlt)
Weil das Thema Gesundheit nicht die gleichen Stellenwert wie die Arbeitssicherheit hat	Hilm
Sehr viele unterschiedliche Themen wurden in sehr kurzer Zeit behandelt, wobei dadurch die Qualität etwas gelitten hat	Zeltweg Styria
Kommunikation schleppend	
Die Kommunikation sehr schleppend verläuft	Hilm
zu wenig aktives Einbringen der TN der Steuerungsgruppe	Ulmerfeld
Gar nicht, weil:	
Noch nicht gestartet	Grünburg

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für Steuerungsgruppenmitglieder

Standort _____

1. Wie sehr **unterstützt** die Mondi AG **aktuell ihre Gesundheitssituation** und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

viel

ein wenig

gar nicht

Weil...

2. Sie sind **Teil der Steuerungsgruppe** des Projekts „Gesundheitsförderung in der Mondi AG“.
Was muss passieren, damit aus Ihrer Sicht das Projekt im Sommer 2017 an Ihrem Standort ein Erfolg war (**Zielformulierung**)?

3. In welchem Ausmaß sind die seitens **der Zentrale bisher geplanten Maßnahmen geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

gut ein wenig gar nicht

Weil....

4. In welchem Ausmaß sind die **von den Mitarbeiter_innen und Führungskräften im Rahmen des Projekts erarbeiteten Maßnahmen** (präsentiert beim „Zusammenführungsworkshop“) **geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

gut ein wenig gar nicht

Weil....

5. Wie gut glauben Sie **fühlen sich die Mitarbeiter_innen** zum Projekt **informiert**?

gut ein wenig gar nicht

6. Hatten die Mitarbeiter_innen in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

- ja, viel ja, ein wenig nein, gar nicht

7. Wie **nützlich** fanden Sie die **Ergebnisse** der Befragung der Mitarbeiter_innen mittels des „Human Performance Tests“?

- sehr ein wenig gar nicht ich kenne keine Ergebnisse

Weil....

8. Wo sehen Sie die **Stolpersteine und Schwierigkeiten** für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts an ihrem Standort?

9. Wie beurteilen Sie das **Verhältnis Aufwand / Nutzen** des Projekts?

- gut ausgeglichen schlecht

10. Hat die Arbeit in der Steuerungsgruppe Ihre **Aufmerksamkeit** für Fragen der **Gesundheit im Arbeitsumfeld** geschärft?

- ja, sehr ja, ein wenig nein, gar nicht

11. Wie zufrieden waren Sie mit der bisherigen **Arbeit in Ihrer Steuerungsgruppe**?

- sehr ein wenig gar nicht

Weil...

12. Haben Sie noch **weitere Hinweise** und Rückmeldungen für das Projekt?

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

a. Standort Zeltweg COATING¹⁰

13. Wie sehr **unterstützt** die Mondi AG **aktuell ihre Gesundheitssituation** und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

4 viel

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil...

Gutes Gesundheitsangebot in der MC Zeltweg, Schulungen zum Thema Ernährung, Bewegung, Psyche, Angebot Fitnessstudio, Gratis Obst, Gemüse, Schwerpunkt zum Thema Ergonomie, Verbesserungen an Arbeitsplätzen, Nachtschicht...

BGF ist schon seit einigen Jahren für Coating Zeltweg sehr wichtig und es wurde ein Angebot auf den Bausteinen Ernährung, Bewegung, Psyche aufgebaut. Dieses wird nun durch das zentrale Gesundheitsprojekt verfeinert.

die betriebliche Gesundheitsförderung bereits vor einigen Jahren eingeführt worden ist und es zahlreiche Angebote zu den drei Säulen Ernährung, Bewegung und Psyche gibt. Weil es jährliche Evaluierungen der Arbeitsplätze durch unsere Arbeitsmedizinerin gibt.

MC Zeltweg bietet bereits eine Vielzahl an Aktivitäten und Unterstützungen an wie z.B.: Obst/Gemüsetag, Vorträge über Ernährung und Bewegung, Benutzung Fitnesscenter, Laufveranstaltung am Red Bull Ring, M-Tag, Aktivitäten im Rahmen des MADD, Wasserspender, ISO-Getränke bei hohen Temperaturen, Stapler mit Klima, Klima in den Büros (MS), gemeinsame Veranstaltungen (Adventfeier, Betriebsbesichtigungen, Wanderungen, Kochkurse..), Erweiterung Parkplatz, Ausbau Umkleieräumlichkeiten, sehr gutes Ergebnis bei der Mitarbeiterumfrage...

14. Sie sind **Teil der Steuerungsgruppe** des Projekts „Gesundheitsförderung in der Mondi AG“.
Was muss passieren, damit aus Ihrer Sicht das Projekt im Sommer 2017 an Ihrem Standort ein Erfolg war (**Zielformulierung**)?

Umsetzung der beim Zusammenführungsworkshop festgelegten Ziele und Aktivitäten, positives Feedback der Belegschaft (dass das Programm auch angenommen wird)

¹⁰ Zwei der 6 Fragebögen waren unvollständig, was der Grund für unterschiedliche Häufigkeiten ist

Positives Feedback der Mitarbeiter, Umsetzung der Maßnahmen die geplant wurden

Umsetzung der Maßnahmen und wenn die Mitarbeiter mit den neuen Maßnahmen zufrieden sind.

Bei MC Zeltweg läuft bereits schon einiges (Frage1) und der bereits eingeschlagene Weg ist konsequent weiter zu gehen (Umsetzung der in den Workshops festgelegten Maßnahmen) und positives Feedback der Mitarbeiter (Verankerung des Themas in jedem Mitarbeiter).

15. In welchem Ausmaß sind die seitens **der Zentrale bisher geplanten Maßnahmen geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

5 gut

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil...

MC Zeltweg hat bereits ein sehr gutes BGF Programm, die laufenden und geplanten Aktivitäten gehen sicher in die richtige Richtung

Die Mitarbeiter_innen schätzen schon jetzt die BGF-Aktivitäten und es ist davon auszugehen, dass ein erweitertes Angebot gerne angenommen wird.

auf die bisher geplanten Maßnahmen Anregungen und Wünsche von den Mitarbeiter_innen sind

Maßnahmen kommen direkt von den Mitarbeitern und werden somit auch angenommen

Für jeden etwas dabei ist, freiwilliges langsames Gesundheitsbewusstsein entsteht - siehe Obstkorb/Ernährungsanreize, Kochkurse, Inspire ein angenehmes Arbeitsklima erzeugt, Schweres Heben reduziert wurde, ergonomische Büroeinrichtungen eingerichtet wurden wie verstellbare Sessel, luftgefederte Staplersitze den Rücken der Flurförderführer schonen, Sprossenwand vorhanden ist

16. In welchem Ausmaß sind die **von den Mitarbeiter_innen und Führungskräften im Rahmen des Projekts erarbeiteten Maßnahmen** (präsentiert beim „Zusammenführungsworkshop“) **geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

6 gut

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

Die definierten Maßnahmen sind abgesprochen und gut geeignet

Bei dieser Veranstaltung wurde versucht Prioritäten in die lange Liste an Maßnahmen zu bringen, das wurde erreicht.

diese Maßnahmen gemeinsam priorisiert worden sind

Maßnahmen kommen direkt von den Mitarbeitern. Anzumerken ist aber, dass vor allem beim Zusammenführungsworkshop nie Mitarbeiter nicht entsprechend eingebunden wurden. Die Vorschläge wurden zwar präsentiert, aber es kam zu keiner entsprechenden Diskussion (Workshopleiter hat die Themen mehr oder weniger dirigiert). MC Zeltweg hat nach dem Zusammenführungsworkshop die Mitarbeiter aus der Produktion nochmals zusammengeholt und die Themen in diesem Forum mit den Mitarbeitern nochmals besprochen und Maßnahmen festgelegt.

sowohl für Psyche, Bewegung und Ernährung Möglichkeiten geschaffen wurden, Mitarbeiter zu unterstützen.

Sind als Ergänzung und Erweiterung der bestehenden Projekte ein weiterer Weg zukunftsorientiert den Gedanken/Projekt des betrieblichen Gesundheitsmanagement zu forcieren auszubauen und erfolgreich umzusetzen, sowie neue kreative Möglichkeiten zu finden, um auch in der Zukunft Mitarbeiter für Gesundheitsbewusstsein verstärkt zu motivieren und zu begeistern. Die Maßnahmen helfen deswegen weil neue Gedanken und kreative Ideen einfließen und erarbeitet werden können die womöglich nie in dem Ausmaß zum Vorschein gekommen wären.

17. Wie gut glauben Sie **fühlen sich die Mitarbeiter_innen** zum Projekt **informiert**?

5 gut

1 ein wenig

0 gar nicht

18. Hatten die Mitarbeiter_innen in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

6 ja, viel

0 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

19. Wie **nützlich** fanden Sie die **Ergebnisse** der Befragung der Mitarbeiter_innen mittels des

„Human Performance Tests“?

0 sehr

5 ein wenig

1 gar nicht

0 ich kenne keine Ergebnisse

Weil....

Wenig Aussagekraft, oberflächlich

Geringe Aussagekraft

man nichts Konkretes daraus ableiten kann.

Wenn man sich wie im MC Zeltweg bereits intensiv mit dem Thema Gesundheit auseinandersetzt, so ist dieser Test sehr oberflächlich.

sehr oberflächlich befragt!

Weil schon ein sehr hohes Gesundheitsbewusstsein durch begleitende und vorhandene Projekte über Jahrzehnte vorhanden ist.

20. Wo sehen Sie die **Stolpersteine und Schwierigkeiten** für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts an ihrem Standort?

Keine

Es gibt keine

Ich sehe keine Stolpersteine und Schwierigkeiten

Sehe keine Stolpersteine. Die zentrale Einmischung ins Thema darf aber nicht überhand nehmen. Zentral muss unterstützen aber nicht anschaffen.

schwierig wird sein, alle Mitarbeiter auf Dauer zu integrieren und aller Interessenaufrecht zu erhalten.

Suchtverhalten wie z.B. Rauchen, individuelle Eigenarten wie Ernährung - z.B. Fleißiger, Sportmuffel, also in der Überredungskunst Anderes zu probieren, Gewohntes aufzugeben, Neues zuzulassen, Altes abzustoßen.

21. Wie beurteilen Sie das **Verhältnis Aufwand / Nutzen** des Projekts?

5 gut

1 ausgeglichen

0 schlecht

22. Hat die Arbeit in der Steuerungsgruppe Ihre **Aufmerksamkeit** für Fragen der **Gesundheit im Arbeitsumfeld** geschärft?

4 ja, sehr

1 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

23. Wie zufrieden waren Sie mit der bisherigen **Arbeit in Ihrer Steuerungsgruppe**?

4 sehr

1 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

offene Zusammenarbeit im MC Zeltweg Team, verschiedene Meinungen, breite Basis...

Es gibt hier eine offene und konstruktive Zusammenarbeit auf Augenhöhe aller Mitglieder. Die Betriebsvorsitzende ist gleichzeitig ausgebildete Gesundheitsmanagerin und u.a. dadurch ist eine breite Basis für alle Maßnahmen sichergestellt.

Konstruktives Zusammenarbeiten

Super Team - DANKE, offene Gespräche, verschiedene Sichtweisen und Meinungen - breite Basis, hohes Interesse und großer Einsatz.

Zu wenig kreativ, zukunftsorientiert und nachhaltig. Zu viele Einzelmaßnahmen, die nur kurzfristige Ansätze zeigen/schwer umzusetzen sind/oder wenig Auswirkung bringen werden. Zu wenig wegweisende Zielvorgaben/Zusagen/Visionen für die Zukunft - z.B. Stromnutzung für E-Bike, Firmen Zuschüsse für Arbeitsmobilität mit dem Rad, Anreize für zu Fuß in die Firma für Kollegen/_innen die in der Nähe wohnen etc.

24. Haben Sie noch **weitere Hinweise** und Rückmeldungen für das Projekt?

Der Zusammenführungsworkshop ist nicht optimal gelaufen und hatte keinen wirklichen Workshop-Charakter. Die Zeit war zu knapp, die einzelnen Themen wurden im Schnellauf durchgegangen. Teilweise konnten sich die Mitarbeiter nicht richtig einbringen.

Der Zusammenführungsworkshop war nicht wirklich ein Workshop. Wir haben versucht alle im Projekt involvierten Kolleg_innen zu beteiligen. Das war durch das Workshop-Design nicht machbar und hat zu Irritationen geführt.

Leider war der Zusammenführungsworkshop kein Workshop, sondern aus zeitlichen Gründen ein rasches Abhandeln der zahlreichen Themen, und anderem auch Themen, die nicht vor uns im Vorfeld erarbeitet worden sind

Der Informationsfluss zwischen Zentrale (Wien) und Werk ist schlecht. Zusammenführungsworkshop war kein Workshop. Die Gesundheit des Mitarbeiters und die Einbeziehung bzw. das Erreichen jedes einzelnen Mitarbeiters muss das zentrale Thema sein, ich habe teilweise das Gefühl, dass Wien nur am Gütesiegel und die damit verbundene Öffentlichkeit interessiert ist.

Nicht alle wollen und können Langstreckenläufer werden...Negative Trends in Sport/Gesundheit/Ernährung ansprechen und auf die Gefahren bzw. gesundheitlichen Risiken aufmerksam machen.

b. Standort Zeltweg STYRIA

1. Wie sehr **unterstützt** die Mondi AG **aktuell ihre Gesundheitssituation** und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

5 viel

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil...

viele Aktivitäten aus den unterschiedlichsten Bereich angeboten werden (Fitnessstudio, Massagen, gesunde Jause, psychologische Betreuung)

Es werden Massagen, gratis Fitnessstudio, Obst und Gemüse, Wasserspender in Verarbeitung, Isotonische Getränke im Sommer, Vorträge der Arbeitsmedizinerin, etc..... Angeboten

sehr vieles angeboten wird zu diesem Thema und es eine kontinuierliche Sache ist, dass die Geschäftsführung versucht die Situation immer weiter zu verbessern

Kulturverein, Gesundheitsprojekte, Obst, ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsmedizin und Psychologin

Es werden viele Aktivitäten angeboten: Massieren, Fitnessstudio, Obstkorb, Businesslauf

2. Sie sind **Teil der Steuerungsgruppe** des Projekts „Gesundheitsförderung in der Mondi AG“.
Was muss passieren, damit aus Ihrer Sicht das Projekt im Sommer 2017 an Ihrem Standort ein Erfolg war (**Zielformulierung**)?

Möglichst viele Mitarbeiter_innen müssen sich mit dem Projekt identifizieren und aktiv mitarbeiten

Ziel ist die Erhaltung und Weiterführung der bisherigen Aktivitäten, aber auch Findung neuer Angebote zur Unterstützung und Verbesserung des Arbeitsumfelds im täglichen Betrieb

alles was bei uns schon gelebt wird sollte auf Papier gebracht werden

Umsetzung der BGF Aktivitäten und Abarbeitung der Erkenntnisse aus der Mitarbeiterbefragung

Die Mitarbeiter müssen alle einbezogen werden, nur gemeinsam erreichen wir unser Ziel

3. In welchem Ausmaß sind die seitens **der Zentrale bisher geplanten Maßnahmen geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

5 gut

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

breites Angebotsspektrum, bei dem für jeden etwas dabei sein sollte

Die bisherigen Maßnahmen wie Massagen und Fitness sind gut geeignet für eine Verbesserung der körperlichen Verfassung, doch die Stärkung des Geistes und mentalen Gesundheit kommt zu kurz.

sie alles umspannen, was man zur erfolgreichen Zielerreichung braucht

BGF ist ein Teil der Unternehmenskultur und wird vom Topmanagement forciert

Wir immer auf unsere Kollegen hören

4. In welchem Ausmaß sind die **von den Mitarbeiter_innen und Führungskräften** im Rahmen des Projekts **erarbeiteten Maßnahmen** (präsentiert beim „Zusammenführungsworkshop“) **geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

2 gut

3 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

Erweiterung der schon bestehenden Angebote, bessere Kommunikation an alle Mitarbeiter_innen

Die erarbeiteten Maßnahmen sind alle geeignet. Die Umsetzung sollte jedoch in langsamen Schritten erfolgen und auch regelmäßig evaluiert werden, ob diese auch noch

sinnvoll und praktisch anwendbar sind.

es leider keine "wünsch dir was Liste" werden kann.

durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sind wir hier ständig beim Verbessern

eine offene und konstruktive Maßnahmenliste erstellt wurde

5. Wie gut glauben Sie **fühlen sich die Mitarbeiter_innen** zum Projekt **informiert**?

4 gut

1 ein wenig

0 gar nicht

6. Hatten die Mitarbeiter_innen in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

3 ja, viel

2 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

7. Wie **nützlich** fanden Sie die **Ergebnisse** der Befragung der Mitarbeiter_innen mittels des „Human Performance Tests“?

1 sehr

3 ein wenig

0 gar nicht

1 ich kenne keine Ergebnisse

Weil....

Informationen über die Selbsteinschätzung der Mitarbeiter_innen zu bestimmten Gesundheitsthemen und Arbeitsleistung ausgewertet wurden

Überschneidungen mit Mitarbeiterbefragung

erst der zweite Test ausschlaggebend sein wird

8. Wo sehen Sie die **Stolpersteine und Schwierigkeiten** für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts an ihrem Standort?

Faktor Zeit besonders im Rahmen des 5-Schicht-Betriebes, Motivation , möglichst viele

MA zur aktiven Teilnahme zu bewegen

ein zu großes Neuangebot an Möglichkeiten, Annahmefähigkeit der Mitarbeiter, teils schwere Umsetzung während der Arbeitszeit

Die Koordination müsste professioneller sein.

Keine

Alles was neu ist wird kritisch beurteilt

9. Wie beurteilen Sie das **Verhältnis Aufwand / Nutzen** des Projekts?

1 gut

4 ausgeglichen

0 schlecht

10. Hat die Arbeit in der Steuerungsgruppe Ihre **Aufmerksamkeit** für Fragen der **Gesundheit im Arbeitsumfeld** geschärft?

1 ja, sehr

4 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

11. Wie zufrieden waren Sie mit der bisherigen **Arbeit in Ihrer Steuerungsgruppe**?

3 sehr

2 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

Sehr viele unterschiedliche Themen wurden in sehr kurzer Zeit behandelt, wobei dadurch die Qualität etwas gelitten hat

Kommunikation in der Steuerungsgruppe ist sehr gut und Mitarbeit in Workshops war gut.

Großer Einsatz und realistischer Umgang

alle Beteiligten offen drüber Denken

12. Haben Sie noch **weitere Hinweise** und Rückmeldungen für das Projekt?

Zusammenarbeit mit der GKK wird noch weitere Impulse für das Projekt bringen

Vernetzung der Ergebnisse aller Mondistandorte.

c. Standort Grünburg

1. Wie sehr **unterstützt** die Mondi AG **aktuell ihre Gesundheitssituation** und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

0 viel

3 ein wenig

1 gar nicht

Weil...

Aktuell nicht, Fortbildung im Herbst.

2. Sie sind **Teil der Steuerungsgruppe** des Projekts „Gesundheitsförderung in der Mondi AG“.
Was muss passieren, damit aus Ihrer Sicht das Projekt im Sommer 2017 an Ihrem Standort ein Erfolg war (**Zielformulierung**)?

Integration des Projektes in den üblichen Umsetzungs- und Budgetprozess. Uneingeschränkte Einbindung der SHE-Organisation. Übliche Einbindung der Mitarbeiter. Aktive und konstruktive Mitarbeit der Betriebsräte.

Ausarbeiten der definierten Ziele und Umsetzung und Teilnahme einer Vielzahl der Mitarbeiter

Gemeinsame Bewegungseinheiten, Activity Tracker oder Schrittzähler an MA verteilt, Kraftkammer- und Ergometer in der Firma, Vorsorgeuntersuchung (jährlich)

Umsetzung der definierten Maßnahmen

3. In welchem Ausmaß sind die seitens **der Zentrale bisher geplanten Maßnahmen geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

0 gut

3 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

Maßnahmen werden vorwiegend von den Standorten geplant und umgesetzt

welche Maßnahmen?

Infomaterial

4. In welchem Ausmaß sind die **von den Mitarbeiter_innen und Führungskräften** im Rahmen des Projekts **erarbeiteten Maßnahmen** (präsentiert beim „Zusammenführungsworkshop“) **geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

3 gut

1 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

Es sich um Maßnahmen handelt, die, nach Auswertung einer Befragung, dem Großteil der Mitarbeiter ein Anliegen sind und es um ihr Allgemeinwohl bzw. Gesundheitsförderung geht.

5. Wie gut glauben Sie **fühlen sich die Mitarbeiter_innen** zum Projekt **informiert**?

1 gut

1 ein wenig

2 gar nicht

6. Hatten die Mitarbeiter_innen in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

1 ja, viel

2 ja, ein wenig

1 nein, gar nicht

7. Wie **nützlich** fanden Sie die **Ergebnisse** der Befragung der Mitarbeiter_innen mittels des „Human Performance Tests“?

1 sehr

2 ein wenig

0 gar nicht

1 ich kenne keine Ergebnisse

Weil....

Man dahingehend die Maßnahmen ableiten kann.

8. Wo sehen Sie die **Stolpersteine und Schwierigkeiten** für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts an ihrem Standort?

Aufgrund der fehlenden Integration in den Budgetprozess sind die finanziellen Mittel, die der erzeugten Erwartungshaltung entsprechen würden stark eingeschränkt.

Kosten -finanzieller Aufwand, Motivation der Mitarbeiter, Faktor Zeit

Zeitlicher Aufwand, Finanzmittel

Budget, Personalressourcen

9. Wie beurteilen Sie das **Verhältnis Aufwand / Nutzen** des Projekts?

1 gut

1 ausgeglichen

2 schlecht

10. Hat die Arbeit in der Steuerungsgruppe Ihre **Aufmerksamkeit** für Fragen der **Gesundheit im Arbeitsumfeld** geschärft?

0 ja, sehr

3 ja, ein wenig

1 nein, gar nicht

11. Wie zufrieden waren Sie mit der bisherigen **Arbeit in Ihrer Steuerungsgruppe**?

2 sehr

1 ein wenig

1 gar nicht

Weil....

Aktive und konstruktive Mitarbeit der lokalen Mannschaft.

Die Arbeit macht Spaß, ist sinnvoll und man kann etwas bewegen.

Noch nicht gestartet

12. Haben Sie noch **weitere Hinweise** und Rückmeldungen für das Projekt?



d. Standort Hilm

1. Wie sehr **unterstützt** die Mondi AG **aktuell ihre Gesundheitssituation** und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

1 viel

2 ein wenig

0 gar nicht

Weil...

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein integrierter Bestandteil des Systems. Es gibt eine Vielzahl von Angeboten, die jeder individuell nutzen kann.

MADD-Veranstaltung, Vorträge, Rückengymnastik und andere Angebote kommen nicht von Mondi sondern von der BKK!!

es noch kein Budget für Gesundheit gibt

2. Sie sind **Teil der Steuerungsgruppe** des Projekts „Gesundheitsförderung in der Mondi AG“.
Was muss passieren, damit aus Ihrer Sicht das Projekt im Sommer 2017 an Ihrem Standort ein Erfolg war (**Zielformulierung**)?

Erfolg, wenn sich mehr Personen als jetzt mit dem Thema aktiv auseinandersetzen.

Mitarbeiter nehmen Angebot zur Gesundheitsförderung an. (Verringerung der Überstundenbelastung) Firma muss ein Gesundheitsbudget haben, um Angebote zu finanzieren, Einführung eines Gesundheitsmanagers

Finanzielle Mittel müssen zur Verfügung gestellt werden

3. In welchem Ausmaß sind die seitens **der Zentrale bisher geplanten Maßnahmen geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

2 gut

0 ein wenig

1 gar nicht

Weil....

auf die Anforderungen der Belegschaft, wo möglich, auch eingegangen wird.

Alle Maßnahmen die sinnvoll sind und angeboten werden, werden nicht von Mondi sondern von der Krankenkasse organisiert und bezahlt. Die Firma ist nur in einem geringen Ausmaß beteiligt

4. In welchem Ausmaß sind die **von den Mitarbeiter_innen und Führungskräften** im Rahmen des Projekts **erarbeiteten Maßnahmen** (präsentiert beim „Zusammenführungsworkshop“) **geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

1 gut **2 ein wenig** **0 gar nicht**

Weil....

es eine Ergänzung zu den bereits etablierten Maßnahmen darstellt.

Die meisten Maßnahmen die auch sinnvoll wären auf Priorität 2 gesetzt wurden. Multiplikatoren müssen Tätigkeiten zusätzlich zur "normalen" Arbeit erledigen.

5. Wie gut glauben Sie **fühlen sich die Mitarbeiter_innen** zum Projekt **informiert**?

3 gut **0 ein wenig** **0 gar nicht**

6. Hatten die Mitarbeiter_innen in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

2 ja, viel **1 ja, ein wenig** **0 nein, gar nicht**

7. Wie **nützlich** fanden Sie die **Ergebnisse** der Befragung der Mitarbeiter_innen mittels des „Human Performance Tests“?

0 sehr **2 ein wenig** **0 gar nicht** | **1 ich kenne keine Ergebnisse**

Weil....

nur bedingte Aussagekraft

Er sehr global gehalten war. Die wahren Probleme stecken aber im Detail.

8. Wo sehen Sie die **Stolpersteine und Schwierigkeiten** für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts an ihrem Standort?

Finanzielle Ressourcen

Mitarbeiter haben aufgrund der enormen Überstundenleistungen keine Zeit für Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen! Top Management nimmt Thema nicht wirklich ernst, nur bei der Sicherheit.

Schichtbetrieb und Geld

9. Wie beurteilen Sie das **Verhältnis Aufwand / Nutzen** des Projekts?

1 gut

2 ausgeglichen

0 schlecht

10. Hat die Arbeit in der Steuerungsgruppe Ihre **Aufmerksamkeit** für Fragen der **Gesundheit im Arbeitsumfeld** geschärft?

1 ja, sehr

2 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

11. Wie zufrieden waren Sie mit der bisherigen **Arbeit in Ihrer Steuerungsgruppe**?

1 sehr

2 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

1) Die Kommunikation sehr schleppend verläuft 2) Weil das Thema Gesundheit nicht die gleichen Stellenwert wie die Arbeitssicherheit hat

12. Haben Sie noch **weitere Hinweise** und Rückmeldungen für das Projekt?

Ich hoffe, dass mit dem Gesundheitsprojekt wieder mehr Bewegung zu diesem Thema geschaffen wird zum Nutzen für die Mitarbeiter und damit für die Firma.



e. Standort Korneuburg

1. Wie sehr **unterstützt** die Mondi AG **aktuell ihre Gesundheitssituation** und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

5 viel

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil...

Obst/Gemüse täglich, Gesundheitsteam, ständige Verbesserung des Arbeitsumfeldes.

Gesundheitsmanagement/ Fed the Energy, Obstkorb

mehrere externe Unterstützung durch AUVA, Helmut Daucher und sein Team

Unterstützung extern

dadurch Mitarbeiter motiviert sind

2. Sie sind **Teil der Steuerungsgruppe** des Projekts „Gesundheitsförderung in der Mondi AG“.
Was muss passieren, damit aus Ihrer Sicht das Projekt im Sommer 2017 an Ihrem Standort ein Erfolg war (**Zielformulierung**)?

Umsetzung der festgelegten Maßnahmen, Weiterhin die gleiche Unterstützung vom Management, "Werbung" für das Thema Gesundheit - gesetzte Maßnahmen

Unterstützung der Mondi AG/ Ed. Verschiedene Maßnahmen (Videos für richtiges Heben etc.), lokale Umsetzung der Top Prios welche die Mehrheit der Mitarbeiter_innen (zeitl. Angepasst an den Schulbetrieb), Verankerung der Multiplikatoren - als nachhaltige Treiber des Prozesses

Mitarbeiter informieren, motivieren und unterstützen der Projekte

Umsetzen von Projekten die besprochen wurden und Info an Mitarbeiter_innen

Kosten und Räume zur Verfügung

3. In welchem Ausmaß sind die seitens **der Zentrale** bisher geplanten Maßnahmen **geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

2 gut

3 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

gemeinsam erarbeitet, alle Facetten abdecken, Ernährung, Bewegung, Arbeitsumfeld

finale Entscheidung was genau umgesetzt werden soll ist teilweise noch offen -> schnelle Bearbeitung/Entscheidung nötig, Fokus auf Dinge die die meisten MA positiv beeinflussen können (z.B. Rückenturnen, Ernährung, Beratung durch Betriebsarzt, AUVA Schulungen/Arbeitsplatzreview)

vielseitig, für jeden etwas dabei

und eventuell extern Räume organisieren

es viel für MA bringt

4. In welchem Ausmaß sind die **von den Mitarbeiter_innen und Führungskräften** im Rahmen des Projekts **erarbeiteten Maßnahmen** (präsentiert beim „Zusammenführungsworkshop“) **geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

2 gut

3 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

alle Facetten beinhaltet sind, nicht "einmal-Aktionen" sind, sondern nachhaltig

wichtig ist die Teilnahme und die Motivation nach oder vor Schichten mitzumachen

Kosten? Räume?

wird mit Motivation Mitarbeiter zusammenspielen

5. Wie gut glauben Sie **fühlen sich die Mitarbeiter_innen** zum Projekt **informiert**?

1 gut

4 ein wenig

0 gar nicht

6. Hatten die Mitarbeiter_innen in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

3 ja, viel

2 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

7. Wie **nützlich** fanden Sie die **Ergebnisse** der Befragung der Mitarbeiter_innen mittels des „Human Performance Tests“?

5 sehr

0 ein wenig

0 gar nicht

0 ich kenne keine Ergebnisse

Weil....

es Aufschlüsse gab, die vorher nicht bekannt waren

Abgleich zwischen Selbsteinschätzung und vorliegender Statistiken Stimmungslage wiedergespiegelt

jeder es aus einer anderen Sichtweise betrachtet - jeder eigene Meinungen

Jeder hat offen ihre Meinungen äußern können

jeder Meinung sagen konnte

8. Wo sehen Sie die **Stolpersteine und Schwierigkeiten** für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts an ihrem Standort?

manchmal/ mögliche Kosten und Räumlichkeiten

Zeitliche Restriktionen -> Schichtbetrieb

Räumlichkeiten und Kosten

Geld, Räume, Zeit

Räume und Kosten

9. Wie beurteilen Sie das **Verhältnis Aufwand / Nutzen** des Projekts?

2 gut

3 ausgeglichen

0 schlecht

10. Hat die Arbeit in der Steuerungsgruppe Ihre **Aufmerksamkeit** für Fragen der **Gesundheit im Arbeitsumfeld** geschärft?

4 ja, sehr

1 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

11. Wie zufrieden waren Sie mit der bisherigen **Arbeit in Ihrer Steuerungsgruppe**?

5 sehr

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

gemeinsam an einem Ziel gearbeitet wird. Alle im Team sind engagiert

selbstständige Bearbeitung, gute Moderation offene Atmosphäre in WS

wir hoffen, dass die Vorschläge teilweise umgesetzt werden und dass das allen hilft, wofür sich die Firma einsetzt

es wurde sehr offen über alles besprochen, und hoffentlich werden viele Punkte auch umgesetzt

jeder angehört wird, Ideen erarbeitet werden

12. Haben Sie noch **weitere Hinweise** und Rückmeldungen für das Projekt?

nein, aber danke für die Möglichkeit

Maßnahmen aus Workshops wären gut/besser untermauert, wenn man wüsste wieviele Mitarbeiter diese Maßnahmen unterstützen würden -> z.B. Umfrage, Fragebogen...?

Infobroschüre ausgeben an Mitarbeiter, nach Umsetzung der einzelnen Projekte

Nach Umsetzung der Punkte, Info an die Belegschaft

f. Standort Ulmerfeld

1. Wie sehr **unterstützt** die Mondi AG **aktuell ihre Gesundheitssituation** und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

3 viel

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil...

durch die Beschäftigung mit gesundheitsfördernden Projekten das eigene Gesundheitsverhalten auch gepusht wird.

Obstkorb, Übung des Monats, Massage, Rückenturnen

Rückenturnen, Massageeinheit, Programm "Mentale fitness durch Bewegung" usw.

2. Sie sind **Teil der Steuerungsgruppe** des Projekts „Gesundheitsförderung in der Mondi AG“.
Was muss passieren, damit aus Ihrer Sicht das Projekt im Sommer 2017 an Ihrem Standort ein Erfolg war (**Zielformulierung**)?

viele Mitarbeiter (bzw. alle) sollen erreicht werden und zur aktiven Teilnahme bewegt werden, Gesundheitsverhalten soll im positiven Sinne verändert werden, das Projekt soll langfristig wirken

Vorhandene Möglichkeiten verbessern bzw. aufrechterhalten

Aufrechterhaltung bzw. Ausbau der aktuellen Initiativen

3. In welchem Ausmaß sind die seitens **der Zentrale bisher geplanten Maßnahmen geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

3 gut

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

..viele Beispiele abgedeckt werden

auch neue Initiativen geplant sind, wie z.B. Burnout etc.

wir Themen behandeln, die sowohl dem Zeitgeist als auch dem Stand der Wissenschaft entsprechen (Burnout-Vorsorge usw.)

4. In welchem Ausmaß sind die **von den Mitarbeiter_innen und Führungskräften** im Rahmen des Projekts **erarbeiteten Maßnahmen** (präsentiert beim „Zusammenführungsworkshop“) **geeignet**, um diese Ziele zu erreichen?

3 gut

0 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

viele Beispiele abgedeckt werden, die GF dahinter steht

es sich um im Team abgestimmte Maßnahmen handelt

es sich um gezielte, sinnvolle und untereinander abgestimmte Maßnahmen handelt

5. Wie gut glauben Sie **fühlen sich die Mitarbeiter_innen** zum Projekt **informiert**?

1 gut

2 ein wenig

0 gar nicht

6. Hatten die Mitarbeiter_innen in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

2 ja, viel

1 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

7. Wie **nützlich** fanden Sie die **Ergebnisse** der Befragung der Mitarbeiter_innen mittels des „Human Performance Tests“?

1 sehr

0 ein wenig

2 gar nicht

0 ich kenne keine Ergebnisse

Weil....

es ein Statement zu den bereits jetzt implementierten "Gesundheitsmaßnahmen" im Betrieb abgibt

es war eine zu allgemeine Fragestellung

war zu sehr ein "Allgemeinplatz"

8. Wo sehen Sie die **Stolpersteine und Schwierigkeiten** für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts an ihrem Standort?

Sehe keine

Zeit-/Ressourcenmangel

Einbindung ALLER Mitarbeiter, Zeitdruck/-mangel

9. Wie beurteilen Sie das **Verhältnis Aufwand / Nutzen** des Projekts?

2 gut

1 ausgeglichen

0 schlecht

10. Hat die Arbeit in der Steuerungsgruppe Ihre **Aufmerksamkeit** für Fragen der **Gesundheit im Arbeitsumfeld** geschärft?

3 ja, sehr

1 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

11. Wie zufrieden waren Sie mit der bisherigen **Arbeit in Ihrer Steuerungsgruppe**?

2 sehr

1 ein wenig

0 gar nicht

Weil....

zu wenig aktives Einbringen der TN der Steuerungsgruppe

eine gute Team-/Zusammenarbeit vorherrscht

man sich versteht und wertschätzt

12. Haben Sie noch **weitere Hinweise** und Rückmeldungen für das Projekt?

A 4 Fragebögen der Mitarbeiter_innen 2016

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für Mitarbeiter_innen

Standort _____

13. Wie sehr **unterstützt** die Mondi AG **aktuell ihre Gesundheitssituation** und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

gut

ein wenig

gar nicht

kann ich nicht sagen

14. Was **unterstützt** in der Mondi AG ganz konkret **positiv** Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?

15. Welche **Maßnahmen** sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der Mitarbeiter_innen zu verbessern?

16. In der Mondi AG hat im März 2016 ein Projekt zur Förderung der Gesundheit von

Mitarbeiter_innen gestartet. **Wie gut** fühlen Sie sich zum Projekt **informiert**?

- | | | | |
|---|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> gut | <input type="checkbox"/> ein wenig | <input type="checkbox"/> gar nicht | <input type="checkbox"/> Kein Interesse |
| <i>(Ich weiß, dass ein Projekt startet, ich kenne die geplanten Maßnahmen.)</i> | <i>(Ich habe ein bisschen was darüber gehört.)</i> | <i>(Ich weiß nichts von einem Gesundheitsförderungsprojekt.)</i> | <i>(So etwas interessiert mich nicht.)</i> |

17. Hatten Sie in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit Ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

- | | | | |
|--|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> ja, viel | <input type="checkbox"/> ja, ein wenig | <input type="checkbox"/> nein, gar nicht | <input type="checkbox"/> Kein Interesse |
| <i>(Ich konnte in den letzten Monaten meine Ideen stark einbringen.)</i> | <i>(Ich konnte ein paar Ideen einbringen.)</i> | <i>(Ich hatte gar keine Gelegenheit, einzubringen.)</i> | <i>(Ich habe gar kein Interesse meine Ideen einzubringen.)</i> |

18. Haben Sie an einem der **Mitarbeiter_innen-Workshops (März 2016)** teilgenommen?

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> kann ich nicht sagen |
|-----------------------------|-------------------------------|---|

19. Haben Sie an der **Informationsveranstaltung (XX 2016)** teilgenommen?

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> kann ich nicht sagen |
|-----------------------------|-------------------------------|---|

20. Haben Sie noch **weitere Hinweise** und Rückmeldungen für das Projekt?



Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

a. Standort Zeltweg COATING

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für MitarbeiterInnen Standort: Zeltweg COATING

1. Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

80 gut 5 ein wenig 0 gar nicht | 0 kann ich nicht sagen

2. Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?

Beleuchtung
Temperatur / Klima
Gutes Arbeitsklima
Kein Lärm
Obst-Gemüse-Angebot
Fitness-Studio
D-Day

3. Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern?

Lärm im Produktionsbereich
Weit verbreitete Rückenbeschwerden im Angestelltenbereich wegen Bildschirmarbeit

4. In der Mondi AG hat im März 2016 ein Projekt zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen gestartet. Wie gut fühlen Sie sich zum Projekt informiert?

33 gut	50 ein wenig	2 gar nicht	0 Kein Interesse
<i>(Ich weiß, dass ein Projekt startet, ich kenne die geplanten Maßnahmen.)</i>	<i>(Ich habe ein bisschen was darüber gehört.)</i>	<i>(Ich weiß nichts von einem Gesundheitsförderungsprojekt.)</i>	<i>(So etwas interessiert mich nicht.)</i>

5. Hatten Sie in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit Ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (Partizipation)?

35 ja, viel

50 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

0 Kein Interesse

(Ich konnte in den letzten Monaten meine Ideen stark einbringen.)

(Ich konnte ein paar Ideen einbringen.)

(Ich hatte gar keine Gelegenheit, Ideen einzubringen.)

(Ich habe gar kein Interesse meine Ideen einzubringen.)

6. Haben Sie an einem der MitarbeiterInnen-Workshops (März 2016) teilgenommen?

31 ja

54 nein

0 kann ich nicht sagen

7. Haben Sie an der Informationsveranstaltung (2016) teilgenommen?

51 ja

34 nein

0 kann ich nicht sagen

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

b. Standort Zeltweg STYRIA

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für MitarbeiterInnen Standort: Zeltweg STYRIA

1. Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

79 gut 8 ein wenig 0 gar nicht | 0 kann ich nicht sagen

2. Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?

Gute Bürosessel
Gutes Werkzeug
Verwaltungsbereich: Temperatur/Raumklima

3. Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern?

Produktionshalle: Temperaturschwankungen (ganzjährig)
Fliesenboden (Produktionshalle)

4. In der Mondi AG hat im März 2016 ein Projekt zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen gestartet. Wie gut fühlen Sie sich zum Projekt informiert?

51 gut	36 ein wenig	0 gar nicht	0 Kein Interesse
<i>(Ich weiß, dass ein Projekt startet, ich kenne die geplanten Maßnahmen.)</i>	<i>(Ich habe ein bisschen was darüber gehört.)</i>	<i>(Ich weiß nichts von einem Gesundheitsförderungsprojekt.)</i>	<i>(So etwas interessiert mich nicht.)</i>

5. Hatten Sie in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit Ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (Partizipation)?

25 ja, viel

62 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

0 Kein Interesse

(Ich konnte in den letzten Monaten meine Ideen stark einbringen.)

(Ich konnte ein paar Ideen einbringen.)

(Ich hatte gar keine Gelegenheit, Ideen einzubringen.)

(Ich habe gar kein Interesse meine Ideen einzubringen.)

6. Haben Sie an einem der MitarbeiterInnen-Workshops (März 2016) teilgenommen?

31 ja

56 nein

0 kann ich nicht sagen

7. Haben Sie an der Informationsveranstaltung (2016) teilgenommen?

49 ja

38 nein

0 kann ich nicht sagen

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

c. Standort Grünburg

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für MitarbeiterInnen Standort GRÜNBURG

1. Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

26 gut

22 ein wenig

18 gar nicht

| 0 kann ich nicht sagen

2. Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?

In Produktion versenkbare Hubtische

Automatischer Stapelheber

Logistick

Gehöruntersuchung

Augenuntersuchung

3. Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern?

Arbeitsplatzbegehungen haben noch nicht stattgefunden

Bildschirmarbeitsplatzunterweisungen gibt es noch nicht

externes Coaching in Produktion gewünscht (Heben und Tragen in Halle)

4. In der Mondi AG hat im März 2016 ein Projekt zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen gestartet. Wie gut fühlen Sie sich zum Projekt informiert?

47 gut	13 ein wenig	6 gar nicht	1 Kein Interesse
<i>(Ich weiß, dass ein Projekt startet, ich kenne die geplanten Maßnahmen.)</i>	<i>(Ich habe ein bisschen was darüber gehört.)</i>	<i>(Ich weiß nichts von einem Gesundheitsförderungsprojekt.)</i>	<i>(So etwas interessiert mich nicht.)</i>

5. Hatten Sie in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit Ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (Partizipation)?

12 ja, viel	45 ja, ein wenig	2 nein, gar nicht	1 Kein Interesse
<i>(Ich konnte in den letzten Monaten meine Ideen stark einbringen.)</i>	<i>(Ich konnte ein paar Ideen einbringen.)</i>	<i>(Ich hatte gar keine Gelegenheit, Ideen einzubringen.)</i>	<i>(Ich habe gar kein Interesse meine Ideen einzubringen.)</i>

6. Haben Sie an einem der MitarbeiterInnen-Workshops (März 2016) teilgenommen?

7 ja	37 nein	16 kann ich nicht sagen
------	---------	-------------------------

7. Haben Sie an der Informationsveranstaltung (2016) teilgenommen?

47 ja	12 nein	1 kann ich nicht sagen
-------	---------	------------------------

8. Haben Sie noch weitere Hinweise und Rückmeldungen für das Projekt?

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

d. Standort Hilm

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für MitarbeiterInnen Standort: NEUSIEDLER HILM

1. Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

37 gut 20 ein wenig 0 gar nicht | 0 kann ich nicht sagen

2. Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?

Hebehilfen sind vorhanden und passen
Infos über richtiges Heben und Tragen bei D-Day immer wieder thematisiert
Rückenturnen wird in Kematen im Betrieb angeboten
Rückenvermessungen: in der Vergangenheit schon gemacht

3. Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern?

„Springer“ würde helfen (2 bis 3 Mitarbeiter, die flexibel eingesetzt werden können)
generell wäre höhere Flexibilität der Mitarbeiter gewünscht, um vielseitig einsetzbar zu sein
Entsprechende Ausbildungsmaßnahmen zur Steigerung der Flexibilität bzw. Honorierung der Vielseitigkeit

4. In der Mondi AG hat im März 2016 ein Projekt zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen gestartet. Wie gut fühlen Sie sich zum Projekt informiert?

33 gut	24 ein wenig	0 gar nicht	0 Kein Interesse
<i>(Ich weiß, dass ein Projekt startet, ich kenne die geplanten Maßnahmen.)</i>	<i>(Ich habe ein bisschen was darüber gehört.)</i>	<i>(Ich weiß nichts von einem Gesundheitsförderungsprojekt.)</i>	<i>(So etwas interessiert mich nicht.)</i>

5. Hatten Sie in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit Ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (Partizipation)?

24 ja, viel

33 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

0 Kein Interesse

(Ich konnte in den letzten Monaten meine Ideen stark einbringen.)

(Ich konnte ein paar Ideen einbringen.)

(Ich hatte gar keine Gelegenheit, Ideen einzubringen.)

(Ich habe gar kein Interesse meine Ideen einzubringen.)

6. Haben Sie an einem der MitarbeiterInnen-Workshops (März 2016) teilgenommen?

25 ja

32 nein

0 kann ich nicht sagen

7. Haben Sie an der Informationsveranstaltung (2016) teilgenommen?

57 ja

0 nein

0 kann ich nicht sagen

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

e. Standort Korneuburg

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für MitarbeiterInnen Standort KORNEUBURG

1. Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

25 gut 12 ein wenig 9 gar nicht | 3 kann ich nicht sagen

2. Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?

Chiropraktiker
Rückengymnastik
Fußball in Marxhalle
Mondikarte (Vergütung und Ermäßigung)

3. Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern?

warmes + gesundes Essen für Mikro! (Fertiggerichte für Mikro)
Essautomaten öfter befüllen und mehr gesunde Sachen → Putenschinken, Vollkornbrot, Käsebrot, Paprika...
BIO Age Test ist
Nahrungsmittelunverträglichkeitstest
Förderung bei Raucherentwöhnung
Straße der Sinne bei Gesundheitstag

4. In der Mondy AG hat im März 2016 ein Projekt zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen gestartet. **Wie gut** fühlen Sie sich zum Projekt **informiert**?

- | | | | |
|--|---|--|--|
| <p>35 gut</p> <p><i>(Ich weiß, dass ein Projekt startet, ich kenne die geplanten Maßnahmen.)</i></p> | <p>15 ein wenig</p> <p><i>(Ich habe ein bisschen was darüber gehört.)</i></p> | <p>2 gar nicht</p> <p><i>(Ich weiß nichts von einem Gesundheitsförderungsprojekt.)</i></p> | <p><input type="checkbox"/> Kein Interesse</p> <p><i>(So etwas interessiert mich nicht.)</i></p> |
|--|---|--|--|

5. Hatten Sie in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit Ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

- | | | | |
|--|---|--|---|
| <p>22 ja, viel</p> <p><i>(Ich konnte in den letzten Monaten meine Ideen stark einbringen.)</i></p> | <p>25 ja, ein wenig</p> <p><i>(Ich konnte ein paar Ideen einbringen.)</i></p> | <p><input type="checkbox"/> nein, gar nicht</p> <p><i>(Ich hatte gar keine Gelegenheit, Ideen einzubringen.)</i></p> | <p>2 Kein Interesse</p> <p><i>(Ich habe gar kein Interesse meine Ideen einzubringen.)</i></p> |
|--|---|--|---|

6. Haben Sie an einem der **MitarbeiterInnen-Workshops (März 2016)** teilgenommen?

- | | | |
|--------------|----------------|--|
| <p>25 ja</p> | <p>24 nein</p> | <p><input type="checkbox"/> kann ich nicht sagen</p> |
|--------------|----------------|--|

7. Haben Sie an der **Informationsveranstaltung (2016)** teilgenommen?

- | | | |
|--------------|---------------|--|
| <p>40 ja</p> | <p>9 nein</p> | <p><input type="checkbox"/> kann ich nicht sagen</p> |
|--------------|---------------|--|

8. Haben Sie noch **weitere Hinweise** und Rückmeldungen für das Projekt?

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

f. Standort Ulmerfeld

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für MitarbeiterInnen

Standort: NEUSIEDLER ULMERFELD - HAUSMENING

1. Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

366 gut 112 ein wenig 84 gar nicht | 0 kann ich nicht sagen

2. Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?

Bereitstellung von Obstkörben
Persönliche Schutzausrüstung (PSA)
Infopoints → Information über Angebote
Getränkbereitstellung, insbesondere im Sommer
Stationen mit Erste-Hilfe-Utensilien (Coolbags, Defibrillator, etc.)
Angebot von Massagen, Rückenturnen
Im Verwaltungsbereich: vereinzelt höhenverstellbare Tische vorhanden
Hilfsmittel sind vorhanden und ausreichend; kein zusätzlicher Bedarf
Die in der Vergangenheit durchgeführten Rückenvermessungen sehr positiv

3. Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern?

Lärm generell (allerdings wird Vieles dagegen getan, bis hin zu angepasstem Gehörschutz)
Lärmschutzkabinen sind nicht gut (veraltet) → sollten verbessert werden
Elektromog → Strahlenbelastung steigt

4. In der Mondi AG hat im März 2016 ein Projekt zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen gestartet. **Wie gut fühlen Sie sich zum Projekt informiert?**

433 gut	112 ein wenig	0 gar nicht	7 Kein Interesse
<i>(Ich weiß, dass ein Projekt startet, ich kenne die geplanten Maßnahmen.)</i>	<i>(Ich habe ein bisschen was darüber gehört.)</i>	<i>(Ich weiß nichts von einem Gesundheitsförderungsprojekt.)</i>	<i>(So etwas interessiert mich nicht.)</i>

5. Hatten Sie in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit Ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (**Partizipation**)?

94 ja, viel	427 ja, ein wenig	22 nein, gar nicht	5 Kein Interesse
<i>(Ich konnte in den letzten Monaten meine Ideen stark einbringen.)</i>	<i>(Ich konnte ein paar Ideen einbringen.)</i>	<i>(Ich hatte gar keine Gelegenheit, Ideen einzubringen.)</i>	<i>(Ich habe gar kein Interesse meine Ideen einzubringen.)</i>

6. Haben Sie an einem der **MitarbeiterInnen-Workshops (März 2016)** teilgenommen?

55 ja	407 nein	0 kann ich nicht sagen
-------	----------	------------------------

7. Haben Sie an der **Informationsveranstaltung (2016)** teilgenommen?

447 ja	101 nein	0 kann ich nicht sagen
--------	----------	------------------------

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

g. Standort Zeltweg BAGS

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für MitarbeiterInnen Standort: Zeltweg BAGS

1. Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

91 gut 0 ein wenig 0 gar nicht | 0 kann ich nicht sagen

2. Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?

Luftqualität

Verfügbarkeit von Wasserspendern

Individuell angepasster Gehörschutz

Obstkorb

Hilfsmittel für Heben/Tragen

Fitness-Studio

3. Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern?

Druck / Überlastung (in Zusammenhang mit / Folge aus Personalreduktion)

4. In der Mondi AG hat im März 2016 ein Projekt zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen gestartet. Wie gut fühlen Sie sich zum Projekt informiert?

53 gut	34 ein wenig	4 gar nicht	0 Kein Interesse
<i>(Ich weiß, dass ein Projekt startet, ich kenne die geplanten Maßnahmen.)</i>	<i>(Ich habe ein bisschen was darüber gehört.)</i>	<i>(Ich weiß nichts von einem Gesundheitsförderungsprojekt.)</i>	<i>(So etwas interessiert mich nicht.)</i>

5. Hatten Sie in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit Ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (Partizipation)?

54 ja, viel

31 ja, ein wenig

6 nein, gar nicht

0 Kein Interesse

(Ich konnte in den letzten Monaten meine Ideen stark einbringen.)

(Ich konnte ein paar Ideen einbringen.)

(Ich hatte gar keine Gelegenheit, Ideen einzubringen.)

(Ich habe gar kein Interesse meine Ideen einzubringen.)

6. Haben Sie an einem der MitarbeiterInnen-Workshops (März 2016) teilgenommen?

24 ja

67 nein

0 kann ich nicht sagen

7. Haben Sie an der Informationsveranstaltung (2016) teilgenommen?

47 ja

44 nein

0 kann ich nicht sagen

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

h. Standort Wien

Evaluierung der „Gesundheitsförderung bei der Mondi AG“

Fragen für MitarbeiterInnen

Standort: WIEN

1. Wie sehr unterstützt die Mondi AG aktuell ihre Gesundheitssituation und ihr Wohlbefinden?
(z.B. durch Fortbildungen, Aktivitäten, gute Betriebskultur.....)

21 gut 8 ein wenig 0 gar nicht | 0 kann ich nicht sagen

2. Was unterstützt in der Mondi AG ganz konkret positiv Ihre Gesundheitssituation und Ihr Wohlbefinden?

Sodexo Karte für Angebote

Höhenverstellbare Tische

Arbeitsmedizin und Check Ups

Massage vor Ort

Sportkooperationen

3. Welche Maßnahmen sollten in der Mondi AG gesetzt werden, um die Gesundheitssituation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern?

Fahrradständer

Erweiterte HRV Messung (nicht nur Top Management)

4. In der Mondi AG hat im März 2016 ein Projekt zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen gestartet. Wie gut fühlen Sie sich zum Projekt informiert?

23 gut	6 ein wenig	gar nicht	0 Kein Interesse
<i>(Ich weiß, dass ein Projekt startet, ich kenne die geplanten Maßnahmen.)</i>	<i>(Ich habe ein bisschen was darüber gehört.)</i>	<i>(Ich weiß nichts von einem Gesundheitsförderungsprojekt.)</i>	<i>(So etwas interessiert mich nicht.)</i>

5. Hatten Sie in den letzten Monaten ausreichend Gelegenheit Ihre gesundheitsbezogenen Ideen und Anliegen einzubringen (Partizipation)?

25 ja, viel

4 ja, ein wenig

0 nein, gar nicht

0 Kein Interesse

(Ich konnte in den letzten Monaten meine Ideen stark einbringen.)

(Ich konnte ein paar Ideen einbringen.)

(Ich hatte gar keine Gelegenheit, Ideen einzubringen.)

(Ich habe gar kein Interesse meine Ideen einzubringen.)

6. Haben Sie an einem der MitarbeiterInnen-Workshops (März 2016) teilgenommen?

20 ja

9 nein

0 kann ich nicht sagen

7. Haben Sie an der Informationsveranstaltung (2016) teilgenommen?

29 ja

0 nein

0 kann ich nicht sagen

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!



A 5 Auswertung offener Fragen Mitarbeiter_innen 2017

Tabelle A 11: Mitarbeiter_innen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu besonders gut gelungenen Aspekten im Projekt

Besonders gut gelungen am Projekt “Gesund! Jeden Tag“ ist....?	Standort
Gesundheitsbus (8 Nennungen)	
Gesundheitsbus	Zeltweg Coating
Gesundheitsbus	Hilm
Gesundheitsbus	Grünburg
Gesundheitsbus	Zeltweg Styria
Gesundheitsbus	Zeltweg BAGS
Gesundheitsbus	Ulmerfeld
Gesundheitsbus	Frantschach
Gesundheitsbus	Korneuburg
Schulungen, Vorträge, Seminare, Coaching (8 Nennungen)	
SHE Schulungen	Frantschach
SHE Vortrag	Grünburg
Vortrag „Suchtprävention/Raucherentwöhnung“	Frantschach
Vorträge	Neusiedler
Multiplikatoren Ausbildung	Neusiedler
Seminare zum Thema Zeitmanagement	Zeltweg BAGS
Ernährungscoachings	Hilm
Vorträge	Wien
Messungen (5 Nennungen)	
Nahrungsmittelunverträglichkeitstest	Wien
Nahrungsmittelunverträglichkeitstest	Frantschach
GKK - Messung	Neusiedler
Nahrungsmittelunverträglichkeitstest	Neusiedler
Messungen	Wien
Teambuilding (2 Nennungen)	
Teambuilding	Zeltweg Styria
Teambuilding	Zeltweg BAGS
4 weitere Einzelnennungen	

Obst-/Gemüsekorb	Zeltweg Coating
Wasserspender	Zeltweg Coating
MADD	Korneuburg
Training im Fitnessstudio	Zeltweg Styria

Tabelle A 12: Mitarbeiter_innen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu weniger gelungenen Aspekten im Projekt

Weniger gut gelungen am Projekt “Gesund! Jeden Tag“ ist....?	Standort
Anmeldung zu den Veranstaltungen (2 Nennungen)	
Anmeldung zu den Veranstaltungen	Neusiedler
Anmeldung zu den Veranstaltungen	Grünburg
3 weitere Einzelnennungen	
Kantine (Änderungen lt. WS)	Neusiedler
Kommunikation der Maßnahmen	Wien
„Die wichtigen Dinge im Betrieb umzusetzen“ (Evaluierung psychischer Belastungen) lt. IMPULS Test	GrünburgAngebote

A 6 Fragebögen der Mitarbeiter_innen 2017

Evaluierung des „Gesund! Jeden Tag“

1) Wie **bekannt** sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten **Maßnahmen**?

- ich kenne die meisten
 ich kenne einige
 ich kenne nur wenige
 ich höre davon jetzt das erste Mal

2) Wie **zufrieden** sind Sie mit den erarbeiteten **Maßnahmen**?

- sehr zufrieden
 teils teils
 wenig zufrieden
 Kann ich nicht beurteilen

3) Wie sehr **treffen die Maßnahmen** Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?

- sehr gut
 teils teils
 sehr schlecht
 Kann ich nicht beurteilen

4) Welche **Auswirkungen** hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden **Aktivitäten** im Projekt **teilgenommen**?

- Workshop
 Energietankstelle
 Gesundheitsbus

anderes _____

6) Besonders **gut gelungen** am Projekt "Gesund! Jeden Tag" ist....

7) **Weniger gelungen** ist.....

a. Standort Zeltweg COATING

Evaluierung "Gesund! Jeden Tag"

Fragen für Mitarbeiter_innen am Standort Zeltweg Coating (n=32)

1) Wie bekannt sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten **Maßnahmen**?

29 ich kenne die meisten 3 ich kenne einige 0 ich kenne nur wenige 0 ich höre davon jetzt das erste Mal

2) Wie zufrieden sind Sie mit den erarbeiteten **Maßnahmen**?

30 sehr zufrieden 2 teils teils 0 wenig zufrieden 0 Kann ich nicht beurteilen

3) Wie sehr treffen die Maßnahmen Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?

31 sehr gut 0 teils teils 0 sehr schlecht 1 Kann ich nicht beurteilen

4) Welche Auswirkungen hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	25	7	0
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	30	2	0
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	20	12	0
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	26	6	0
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	17	15	0

5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden Aktivitäten im Projekt **teilgenommen**?

13 Workshop 26 Energietankstelle 30 Gesundheitsbus

6) Besonders gut gelungen am Projekt "Gesund! Jeden Tag" ist...

Obst-/Gemüsekorb
Wasserspender
Gesundheitsbus

7) Weniger gelungen ist...

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

b. Standort Zeltweg STYRIA

Evaluierung “Gesund! Jeden Tag“

Fragen für Mitarbeiter_innen am Standort Zeltweg Styria (n=38)

1) Wie **bekannt sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten **Maßnahmen**?**

33 ich kenne die meisten 3 ich kenne einige 2 ich kenne nur wenige 0 ich höre davon jetzt das erste Mal

2) Wie **zufrieden sind Sie mit den erarbeiteten **Maßnahmen**?**

32 sehr zufrieden 5 teils teils 1 wenig zufrieden 0 Kann ich nicht beurteilen

3) Wie sehr **treffen die Maßnahmen Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?**

25 sehr gut 12 teils teils 0 sehr schlecht 1 Kann ich nicht beurteilen

4) Welche **Auswirkungen hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?**

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	34	4	0
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	34	4	0
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	22	16	0
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	26	12	0
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	28	10	0

5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden **Aktivitäten im Projekt **teilgenommen**?**

19 Workshop 28 Energietankstelle 36 Gesundheitsbus

6) Besonders **gut gelungen am Projekt “Gesund! Jeden Tag“ ist....**

Gesundheitsbus
Training im Fitnessstudio
Teambuilding

7) **Weniger gelungen ist.....**

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

c. Standort Grünburg

Evaluierung "Gesund! Jeden Tag"

Fragen für Mitarbeiter_innen am Standort Grünburg (n=33)

1) Wie bekannt sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten Maßnahmen?

27 ich kenne die meisten 3 ich kenne einige 3 ich kenne nur wenige 0 ich höre davon jetzt das erste Mal

2) Wie zufrieden sind Sie mit den erarbeiteten Maßnahmen?

28 sehr zufrieden 1 teils teils 0 wenig zufrieden 4 Kann ich nicht beurteilen

3) Wie sehr **treffen die Maßnahmen** Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?

15 sehr gut 13 teils teils 3 sehr schlecht 2 Kann ich nicht beurteilen

4) Welche **Auswirkungen** hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	20	13	0
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	19	14	0
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	18	15	0
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	23	10	0
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	18	15	0

5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden **Aktivitäten** im Projekt **teilgenommen**?

30 Workshop 33 Energietankstelle 33 Gesundheitsbus 1anderes: Multiplikatoren Ausbildung

6) Besonders **gut gelungen** am Projekt "Gesund! Jeden Tag" ist....

Gesundheitsbus
SHE Vortrag

7) **Weniger gelungen** ist.....

Anmeldung zu den Veranstaltungen
„Die wichtigen Dinge im Betrieb umzusetzen“ (Evaluierung psychischer Belastungen)
lt. IMPULS Test

d. Standort Hilm

**Evaluierung “Gesund! Jeden Tag“
Fragen für Mitarbeiter_innen am Standort Hilm (n=29)**

1) Wie bekannt sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten **Maßnahmen**?

29 ich kenne die meisten 0 ich kenne einige 0 ich kenne nur wenige 0 ich höre davon jetzt das erste Mal

2) Wie zufrieden sind Sie mit den erarbeiteten **Maßnahmen**?

28 sehr zufrieden 1 teils teils 0 wenig zufrieden 0 Kann ich nicht beurteilen

3) Wie sehr treffen die Maßnahmen Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?

25 sehr gut 4 teils teils 0 sehr schlecht 0 Kann ich nicht beurteilen

4) Welche Auswirkungen hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	27	2	0
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	29	0	0
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	15	14	0
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	23	6	0
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	14	15	0

5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden Aktivitäten im Projekt **teilgenommen**?

20 Workshop 27 Energietankstelle 29 Gesundheitsbus

6) Besonders gut gelungen am Projekt “Gesund! Jeden Tag“ ist....

Gesundheitsbus
Ernährungscoachings

7) Weniger gelungen ist.....

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

e. Standort Korneuburg

**Evaluierung "Gesund! Jeden Tag"
Fragen für Mitarbeiter_innen am Standort Korneuburg (n=36)**

1) Wie bekannt sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten **Maßnahmen**?

31 ich kenne die meisten 5 ich kenne einige 0 ich kenne nur wenige 0 ich höre davon jetzt das erste Mal

2) Wie zufrieden sind Sie mit den erarbeiteten **Maßnahmen**?

36 sehr zufrieden 0 teils teils 0 wenig zufrieden 0 Kann ich nicht beurteilen

3) Wie sehr treffen die Maßnahmen Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?

28 sehr gut 8 teils teils 0 sehr schlecht 0 Kann ich nicht beurteilen

4) Welche Auswirkungen hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	35	1	0
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	31	5	0
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	22	14	0
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	21	15	0
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	29	7	0

5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden Aktivitäten im Projekt **teilgenommen**?

0 Workshop 33 Energietankstelle 34 Gesundheitsbus

anderes _____

6) Besonders gut gelungen am Projekt "Gesund! Jeden Tag" ist....

Gesundheitsbus
MADD

7) Weniger gelungen ist.....

f. Standort Ulmerfeld

Evaluierung "Gesund! Jeden Tag"

Fragen für Mitarbeiter_innen am Standort Neusiedler (Ulmerfeld und Kematen) (n=96)

- 1) Wie **bekannt** sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten **Maßnahmen**?

66 ich kenne die meisten 18 ich kenne einige 9 ich kenne nur wenige 3 ich höre davon jetzt das erste Mal

- 2) Wie **zufrieden** sind Sie mit den erarbeiteten **Maßnahmen**?

58 sehr zufrieden 25 teils teils 10 wenig zufrieden 3 Kann ich nicht beurteilen

- 3) Wie sehr **treffen die Maßnahmen** Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?

62 sehr gut 23 teils teils 5 sehr schlecht 6 Kann ich nicht beurteilen

- 4) Welche **Auswirkungen** hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	79	17	0
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	81	15	0
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	36	60	0
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	53	43	0
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	68	28	0

- 5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden **Aktivitäten** im Projekt **teilgenommen**?

36 Workshop 63 Energietankstelle 89 Gesundheitsbus 3 anderes Multiplikatorentraining

- 6) Besonders **gut gelungen** am Projekt "Gesund! Jeden Tag" ist....

Gesundheitsbus
Multiplikatorentraining
GKK - Messung
Vorträge
Nahrungsmittelunverträglichkeitstest

- 7) **Weniger gelungen** ist....

Anmeldung zu den Veranstaltungen
Kantine (Änderungen lt. WS)

g. Standort Zeltweg BAGS

Evaluierung "Gesund! Jeden Tag"

Fragen für Mitarbeiter_innen am Standort Zeltweg Bags (n=29)

1) Wie **bekannt** sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten **Maßnahmen**?

27 ich kenne die meisten 1 ich kenne einige 1 ich kenne nur wenige 0 ich höre davon jetzt das erste Mal

2) Wie **zufrieden** sind Sie mit den erarbeiteten **Maßnahmen**?

26 sehr zufrieden 3 teils teils 0 wenig zufrieden 0 Kann ich nicht beurteilen

3) Wie sehr **treffen die Maßnahmen** Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?

23 sehr gut 6 teils teils 0 sehr schlecht 1 Kann ich nicht beurteilen

4) Welche **Auswirkungen** hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	28	1	0
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	28	1	0
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	12	17	0
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	16	11	0
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	20	9	0

5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden **Aktivitäten** im Projekt **teilgenommen**?

9 Workshop 18 Energietankstelle 29 Gesundheitsbus

6) Besonders **gut gelungen** am Projekt "Gesund! Jeden Tag" ist....

Gesundheitsbus
Seminare zum Thema Zeitmanagement
Teambuilding

7) **Weniger gelungen** ist.....

h. Standort Wien

Stand **Evaluierung "Gesund! Jeden Tag"** Fragen für Mitarbeiter_innen am Standort Wien (n=56)

1) Wie **bekannt** sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten **Maßnahmen**?

35 ich kenne die meisten 20 ich kenne einige 1 ich kenne nur wenige ich höre davon jetzt das erste Mal

2) Wie **zufrieden** sind Sie mit den erarbeiteten **Maßnahmen**?

38 sehr zufrieden 15 teils teils 1 wenig zufrieden 2 Kann ich nicht beurteilen

3) Wie sehr **treffen die Maßnahmen** Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?

31 sehr gut 17 teils teils 2 sehr schlecht 6 Kann ich nicht beurteilen

4) Welche **Auswirkungen** hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	39	17	<input type="checkbox"/>
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	42	14	<input type="checkbox"/>
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	36	20	<input type="checkbox"/>
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	30	22	4
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	44	12	<input type="checkbox"/>

5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden **Aktivitäten** im Projekt **teilgenommen**?

8 Workshop 43 Energietankstelle 49 Gesundheitsbus

6) Besonders **gut gelungen** am Projekt "Gesund! Jeden Tag" ist....

Messungen
Vorträge
Nahrungsmittelunverträglichkeitstest

7) **Weniger gelungen** ist.....

Kommunikation der Maßnahmen

i. Standort Frantschach

**Evaluierung “Gesund! Jeden Tag“
Fragen für Mitarbeiter_innen am Standort Frantschach (n=76)**

1) Wie bekannt sind Ihnen die bisher im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesund! Jeden Tag“ erarbeiteten **Maßnahmen**?

58 ich kenne die meisten 12 ich kenne einige 6 ich kenne nur wenige 0 ich höre davon jetzt das erste Mal

2) Wie zufrieden sind Sie mit den erarbeiteten **Maßnahmen**?

44 sehr zufrieden 28 teils teils 2 wenig zufrieden 2 Kann ich nicht beurteilen

3) Wie sehr treffen die Maßnahmen Ihrer Meinung nach **die wesentlichen Anliegen** aller Mitarbeiter_innen, um für mehr Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen?

57 sehr gut 15 teils teils 1 sehr schlecht 3 Kann ich nicht beurteilen

4) Welche Auswirkungen hatte das Projekt Ihrer Ansicht nach auf die folgenden Aspekte?

	verbessert	gleich geblieben	verschlechtert
Mein persönliches Gesundheitsbewußtsein	52	24	0
Mein konkretes Verhalten (Ernährung, Bewegung...)	59	17	0
Die tägliche Arbeit allgemein (z.B. Abläufe, Zuständigkeiten, Zeiteinteilung, Arbeitsmenge..)	26	50	0
Die Art und Weise, wie Führungskräfte bewusst auf Gesundheit der Mitarbeiter_innen achten	41	35	0
Die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen	51	25	0

5) Haben Sie an einer oder mehreren der folgenden Aktivitäten im Projekt **teilgenommen**?

11 Workshop 54 Energietankstelle 52 Gesundheitsbus

6) Besonders gut gelungen am Projekt “Gesund! Jeden Tag“ ist....

Gesundheitsbus
Vortrag „Suchtprävention/Raucherentwöhnung“
SHE Schulungen
Nahrungsmittelunverträglichkeitstest

7) Weniger gelungen ist....

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl rückgesendeter Fragebögen nach Standort Erstbefragung 2016	6
Tabelle 2: Mitarbeiter_innen - Aktuell gesundheitsunterstützende Faktoren	8
Tabelle 3: Mitarbeiter_innen - Maßnahmenwünsche für zukünftige Gesundheitsunterstützung.....	8
Tabelle 4: Mitarbeiter_innen - absolute und relative Häufigkeit zur Teilnahme der befragten Personen an der Informationsveranstaltung bzw. den Workshops pro Standort.....	11
Tabelle 5: Steuerungsgruppen – Aktuell gesundheitsunterstützende Faktoren mit der Bewertung „viel“	13
Tabelle 6: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen, wann das Projekt im Sommer 2017 ein Erfolg sein würde.....	14
Tabelle 7: Steuerungsgruppen – Einschätzung zur Eignung der zentral entwickelten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	16
Tabelle 8: Steuerungsgruppen – Einschätzung zur Eignung der vor Ort entwickelten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	16
Tabelle 9: Steuerungsgruppen - Rückmeldungen zu Stolpersteinen in der Umsetzung.....	17
Tabelle 10: Steuerungsgruppen – Einschätzungen zur Nützlichkeit der HPT-Ergebnisse	20
Tabelle 11: Steuerungsgruppen – weitere Hinweise zum Projekt.....	20
Tabelle 12: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen zur Zufriedenheit mit Arbeit in Steuerungsgruppe	21
Tabelle 13: Mitarbeiter_innen - Standortbezogener Überblick der Mittelwterergebnisse.....	24
Tabelle 14: Steuerungsgruppe - Standortbezogener Überblick der Mittelwterergebnisse.....	25
Tabelle 15: Rückmeldungen zur Teilnahme an einer oder mehreren Aktivitäten nach Standorten (Mehrfachauswahl möglich).....	38
Tabelle 16: Rückmeldungen zur Frage, was am Projekt besonders gut gelungen ist	42
Tabelle 17: Rückmeldungen zur Frage, was am Projekt weniger gelungen ist.....	42
Tabelle 18: Standortbezogener Überblick der Mittelwterergebnisse.....	43
Tabelle 19: Anzahl rückgesendeter Mitarbeiter_innen-Fragebögen nach Standort Befragung 2016 und 2017 im Vergleich	46
Tabelle A 1: Mitarbeiter_innen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur aktuellen Unterstützung der Gesundheitssituation durch die Mondi AG	57
Tabelle A 2: Mitarbeiter_innen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu Maßnahmenwünschen für die zukünftige Förderung der Gesundheitssituation.....	58
Tabelle A 3: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur aktuellen Unterstützung der Gesundheitssituation durch die Mondi AG	60
Tabelle A 4: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur Zielformulierung/Erfolgsfaktoren	62
Tabelle A 5: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur Eignung der Maßnahmen der Zentrale	63
Tabelle A 6: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur Eignung der Maßnahmen der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte	65
Tabelle A 7: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur Stolpersteinen	66
Tabelle A 8: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu den Ergebnissen des HPT	67
Tabelle A 9: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu weiteren Hinweisen und Rückmeldungen zum Projekt	68

Tabelle A 10: Steuerungsgruppen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zur bisherigen Arbeit in der Steuerungsgruppe	69
Tabelle A 11: Mitarbeiter_innen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu besonders gut gelungenen Aspekten im Projekt	121
Tabelle A 12: Mitarbeiter_innen – Rückmeldungen mit Standortangabe gesamt zu weniger gelungenen Aspekten im Projekt	122

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Mitarbeiter_innen - relative Häufigkeiten zur Einschätzung der aktuellen Unterstützung.....	7
Abbildung 2: Mitarbeiter_innen - relative Häufigkeiten zur Einschätzung zu Information und Partizipation	9
Abbildung 3: Mitarbeiter_innen - Übersicht der Mittelwerte zur Einschätzung zu Information und Partizipation	10
Abbildung 4: Mitarbeiter_innen - absolute Häufigkeiten der Teilnahmen bei der Infoveranstaltung und den Workshops	11
Abbildung 5: Steuerungsgruppen - relativen Häufigkeiten zur Einschätzung der aktuellen Unterstützung.....	12
Abbildung 6: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten Vergleich der Eignung der zentralen und der an den Standorten erarbeiteten Maßnahmen zur Zielerreichung	15
Abbildung 7: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten zur Einschätzung zu Information und Partizipation	18
Abbildung 8: Steuerungsgruppen und Mitarbeiter_innen - Mittelwertvergleich der Einschätzung zu Information und Partizipation	18
Abbildung 9: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten zur Einschätzung des Nutzens des HPT, der Aufwandrelation und der Auswirkung auf die Sensibilität für Gesundheitsförderung	19
Abbildung 10: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten zur Zufriedenheit mit der Arbeit in der Steuerungsgruppe	21
Abbildung 11: Steuerungsgruppen - relative Häufigkeiten Gesamtüberblick über alle Items	22
Abbildung 12: Steuerungsgruppen - Mittelwert Gesamtüberblick über alle Items.....	23
Abbildung 13: Überblick Standorte der Mondi Group Austria.....	26
Abbildung 14: Bekanntheit der Maßnahmen im Projekt – relative Häufigkeiten	39
Abbildung 15: Bewertung der Maßnahmen im Projekt (Treffsicherheit, Zufriedenheit) – relative Häufigkeiten	40
Abbildung 16: Einschätzungen zu den Auswirkungen des Projektes - relative Häufigkeiten.....	41
Abbildung 17: Mittelwerte Gesamtüberblick über alle Items der Abschlussbefragung.....	44
Abbildung 18: Relative Häufigkeiten Gesamtüberblick über alle Items der Abschlussbefragung	45