

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht **an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte** und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.

Projektnummer	2791
Projekttitel	„Vitamin V“
Projektträger/in	Vescon Systemtechnik GmbH, Industriestraße 1, 8200 Gleisdorf
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.05.2016–31.01.2019 32 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Führungskräfte und Inbetriebnahme MitarbeiterInnen
Erreichte Zielgruppengröße	70 MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Mag.a Claudia Schenner-Klivinyi (SinnWin e.U.): externe BGF Beraterin (Beratung von Auftraggeber, Steuergruppe, Projektleitung und Projektteam, Schulung und Moderation von MitarbeiterInnenworkshops und Meetings, Förderabwicklung) • Steiermärkische GKK • Fonds Gesundes Österreich
Autoren/Autorinnen	Heimo Reicher, Claudia Schenner-Klivinyi

Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	h.reicher@vescon.com, claudia.schenner@sinnwin.at
Weblink/Homepage	http://www.vescon.com/
Datum	Per 31.01.2019

1. Kurzzusammenfassung

Projektbeschreibung:

VESCON Systemtechnik entwickelt, plant und gestaltet als mittelständischer Ingenieur-Dienstleister, Anlagenbauer und Systemintegrator, mit rund 70 MitarbeiterInnen Projekte im Sondermaschinenbau, in der Kleinserienmanufaktur und in der Softwareentwicklung.

Vescon Systemtechnik setzt bereits Einzelmaßnahmen im Gesundheitsbereich um. Vescon Systemtechnik möchte aufgrund der herausfordernden Projekt- und Inbetriebnahmetätigkeit präventiv ein ganzheitliches Gesundheitssystem einführen.

Mit der Unterzeichnung der BGF-Charta bekannte sich die Organisation zu den darin beschriebenen Grundsätzen und verpflichtet sich, die Organisationspolitik an den Prinzipien der BGF zu orientieren. Das BGF-Projekt läuft über einen Zeitraum von ca. 2 Jahren und wird entlang der Leitlinien der „Luxemburger Deklaration“ des Europäischen Netzwerks für BGF umgesetzt.

Zentrale Projektziele:

- Gesundheitsfördernde Ressourcen sind erhoben und gesundheitliche Belastungen so weit als möglich abgebaut.
- Individuelle Gesundheitsressourcen sind gestärkt.
- Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil ist durchgehend etabliert.
- Ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima ist durch BGF sichergestellt.
- BGF ist nachhaltig im Arbeitsalltag implementiert.
- Krankenstände sind reduziert.
- Die Dauer der Dienstzugehörigkeit ist erhöht
- Mehr ältere MitarbeiterInnen als bisher finden und bis zur Pension gesund in der Organisation halten

Zielgruppe des Projekts sind alle 70 MitarbeiterInnen von Vescon Systemtechnik. Speziell angesprochen werden Führungskräfte und Inbetriebnahme MitarbeiterInnen.

Projekttablauf:

- laufende Planung und Steuerung durch Projektsteuerungsgruppe und Projektteam
- Ist-Analyse: Fokusgruppen, Krankenstandanalyse
- Partizipative Entwicklung mittels Gesundheitszirkel
- Maßnahmenumsetzung mit einer Mischung aus verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen
- Projektbegleitende Prozess- und Ergebnisevaluation

Lernerfahrungen

- Das Gesundheitskonzept wurde erfolgreich umgesetzt und hat – durch gemeinsame Entwicklung der Verbesserungsmaßnahmen mit den MitarbeiterInnen – zur Verbesserung der Gesundheit, aber auch Motivation und MitarbeiterInnenbindung geführt. Auch bei der weiteren Maßnahmenumsetzung ist zu beachten, dass schwerpunktmäßig nachhaltige Maßnahmen angeboten werden.
- Die bisherigen Umsetzungsmaßnahmen wurden von den MitarbeiterInnen sehr gut angenommen.
- Einfache Maßnahmen sollen möglichst schnell umgesetzt und die MitarbeiterInnen ehestmöglich über die Änderungen informiert werden.

- Für eine positive Verbindung der MitarbeiterInnen mit dem Gesundheitsprojekt „Vitamin V“ ist eine regelmäßige Kommunikation essenziell, dh regelmäßiger Hinweis auf die umgesetzten Maßnahmen, die aufgrund der MitarbeiterInnenbeiträge im BGF Projekt entstanden sind.
- Persönliche Lernerfahrung und Bewusstseinsbildung für Mitglieder des Projektteams, der Fokusgruppen und Gesundheitszirkel sind entstanden.
- Personelle Ressourcen für das Projekt zur Verfügung zu stellen ist wichtig.
- Positive Learnings: Aufgrund der Besonderheiten des Projektgeschäftes (Terminproblematik aufgrund hoher Reisetätigkeit) war ein verlässliches, kleines Projektteam notwendig, dass die Inputs von MitarbeiterInnen zusätzlich anlassbezogen abholt, sowie Entscheidungen und Feedbacks auf kurzen Wegen nutzte.
- Herausforderungen: Kommunikation an MitarbeiterInnen zur Teilnahme an Maßnahmen, Integration der BGF Tätigkeit ins Tagesgeschäft des Projektteams (BGF ist eine Zusatzaufgabe).

2. Projektkonzept

Projektbegründung

Der demografische Wandel, die einhergehende Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Zunahme älterer Belegschaften lassen den Erhalt und die Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu einer immer wichtigeren Aufgabe werden. In Zeiten von Fachkräftemangel, der durch die Demografieentwicklung in den nächsten Jahren noch verstärkt wird, wird es immer wichtiger für ArbeitgeberInnen, sich um MitarbeiterInnenzufriedenheit und MitarbeiterInnenbindung zu bemühen, um den Organisationserfolg langfristig zu sichern. Nachhaltige Personalmaßnahmen binden MitarbeiterInnen an das Unternehmen. Gerade im Projektgeschäft stellen die MitarbeiterInnen die wichtigste Ressource dar.

Da die Anforderungen in der Arbeitswelt steigen, wird Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz immer bedeutsamer, um die MitarbeiterInnen der Organisation bis zu Pension arbeitsfähig zu halten. Aufgrund der vielen Stunden die MitarbeiterInnen in der Arbeit verbringen, ist das betriebliche Umfeld gut geeignet gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen und ein gesundheitsförderndes Bewusstsein zu schaffen.

VESCON Systemtechnik in Gleisdorf setzte vor BGF Projektbeginn als mittelständischer Ingenieur–Dienstleister, Anlagenbauer und Systemintegrator mit rund 70 Mitarbeitern bereits vereinzelt Gesundheitsmaßnahmen um. Dazu zählten Lauftreffs, Seh- & Hörtest mit Arbeitsmedizin, Impfungen, gesundheitlicher Führungsstil (Projektkommunikation). Die Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz wurde durchgeführt.

VESCON Systemtechnik wollte vorsorgend auf die herausfordernde Tätigkeit der MitarbeiterInnen im Projektgeschäft bzw. auf den Baustellen bei der Inbetriebnahme von Anlagen reagieren. Da diese Tätigkeiten eine laufende hohe körperliche und psychische Beanspruchung darstellen, wurde ein ganzheitlichen Gesundheitsansatz (im Vergleich zum verhältnisorientierten Ansatz der Evaluierung psychischer Belastung) vorsorgend installiert, bevor gesundheitliche Probleme, vermehrte Langzeitkrankenstände, Burnout, erhöhte Fluktuation etc auftreten.

Bei Vescon Systemtechnik sind viele Fachkräfte beschäftigt. Vescon benötigt aufgrund des Projektgeschäftes gut qualifizierte MitarbeiterInnen. Es gab jedoch wegen des generellen Fachkräftemangels

Schwierigkeiten offene qualifizierte Positionen mit guten MitarbeiterInnen zu besetzen. Weiter war aufgrund der herausfordernden Tätigkeit MitarbeiterInnenbindung ein Thema. Es wurde versucht vermehrt ältere und erfahrene MitarbeiterInnen zu finden und zu binden.

BGF sollte als vorausschauende Unternehmensstrategie eingeführt werden um die bestehende gute MitarbeiterInnensituation auch langfristig aufrechterhalten und somit zukünftig stärker werdende Engpässe – die sich aufgrund der Demografieentwicklung ergeben werden – rechtzeitig entgegenwirken zu können. Vescon wollte sich damit auch als noch attraktiver Arbeitgeber positionieren und sich damit gut für die zukünftigen Herausforderungen aufstellen.

Für Vescon Systemtechnik war das Ziel der Betrieblichen Gesundheitsförderung, für die MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu schaffen, die Tätigkeit bis zur Pension gesund und motiviert ausüben zu können.

Das BGF Projekt „Vitamin V“ in Gleisdorf wurde mit der externen Beraterin Mag.a Claudia Schenner-Klivinyi (SinnWin) geplant und umgesetzt. Ihre Erfahrungen mit BGF Projekten, als auch Erfahrungen / Learnings aus anderen Projekten sind in die Projektplanung und –umsetzung eingeflossen. Das Projekt wurde als Kooperationsprojekt mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse und dem Fonds Gesundes Österreich durchgeführt.

Setting, Zielgruppe

Das BGF Projekt von Vescon Systemtechnik richtete sich an das Setting Arbeitsplatz und – aufgrund der Besonderheiten der Organisation – an folgende Zielgruppen:

- Die gesamte Organisation mit insgesamt 70 MitarbeiterInnen in der Steiermark.
- Speziell angesprochen wurden die Führungskräfte und InbetriebnahmenmitarbeiterInnen.
- Die Mitglieder der Steuergruppe und der Projektgruppe wurden im Rahmen des Projektes zu BGF qualifiziert und somit zu GesundheitsmultiplikatorInnen ausgebildet.

Vescon Systemtechnik weist einige Besonderheiten auf:

- Aufgrund des Projektgeschäftes bei Vescon Systemtechnik gibt es immer wieder Arbeitszeitspitzen, aber auch Zeiten mit weniger Arbeit, was belastend für die MitarbeiterInnen ist. Weiters sind ein Großteil der MitarbeiterInnen sowohl im Haus bei der Planung und dem Aufbau der Anlagen, als auch später auf Baustellen weltweit bei Kunden in der Inbetriebnahme tätig.
- Daraus ergaben sich folgende Problemstellungen:
 - Stressbelastung von Planung bis Montage im Haus aufgrund des Projektgeschäftes und der sehr engen Zeitfenster der Automotive Kunden.
 - Schwierige Rahmenbedingungen bei regulärer Tätigkeit auf Baustellen, dh. bei der Inbetriebnahme von Anlagen beim Kunden: Kälte, Hitze, Stress durch Automotive Kunden und ggf. Pönalzahlungen bei Verzögerungen.
 - Bei Kundenproblemen kurzfristige weltweite Dienstreisen zu den Baustellen zur Problembehebung und dadurch schwere Vereinbarkeit Beruf und Familie. Da viele MitarbeiterInnen Kinder haben, ist das eine spezielle Herausforderung an die Familienorganisation und daher eine große Belastung.
 - Sehr hohe Arbeitszeitspitzen auf den Baustellen.
- Das Resultat der organisatorischen Besonderheit sind hohe körperliche und psychische Belastungen der MitarbeiterInnen.
- Belegschaftsstruktur
 - Hohe Anzahl an Fachkräften (LAP/Fachschule bis Universitätsabschluss): 93 % der 68 MitarbeiterInnen sind Fachkräfte

- 91% Männer
- 9 % Frauen
- 7% Lehrlinge, Anzahl Ausbildner 1
- 8 % Ausländische MitarbeiterInnen bzw. mit Migrationshintergrund
- 9 % Teilzeitbeschäftigung: davon 50 % Männer, 50 % Frauen

Ziele

- Gesundheitsfördernde Ressourcen sind erhoben und gesundheitliche Belastungen so weit als möglich abgebaut.
- Individuelle Gesundheitsressourcen sind gestärkt.
- Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil ist durchgehend etabliert.
- Ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima ist durch BGF sichergestellt.
- BGF ist nachhaltig im Arbeitsalltag implementiert.
- Krankenstände sind reduziert.
- Die Dauer der Dienstzugehörigkeit ist erhöht.
- Mehr ältere MitarbeiterInnen als bisher finden und bis zur Pension gesund in der Organisation halten.

3. Projektdurchführung

Das BGF Projekt von Vescon Systemtechnik „Vitamin V“ wurde gemäß dem „BGF-Projektzyklus“ umgesetzt.

Projektlaufzeit: 01.05.2016 – 31.01.2019

1. Projektplanung und -steuerung: Mai 2015 – Juni 2016
 - Planung des Projektes (Vision, Ziele, Strategie, Ablauf, Struktur..), Kick off Meeting Steuergruppe und Projektteam inkl. BGF Schulung, Information der Führungskräfte und MitarbeiterInnen
 - Steuerung des Projektes
2. Ist-Analyse: Mai 2016 – Mai 2017
 - Die Befragung zu Evaluierung psychischer Belastung war bereits durchgeführt. Die noch fehlenden BGF Themen wurden in Fokusgruppen erarbeitet. Die Befragung zur Evaluierung wurde im Oktober 2015 mit Papierfragebögen mit einer Beteiligung von 80 % durchgeführt. Im September 2016 wurden zwei Fokusgruppen durchgeführt (mit je einem Schwerpunkt Büro,- und Montage- / SPS MitarbeiterInnen). Die Ergebnisse wurden der Steuergruppe und dem Projektteam präsentiert. Erste Maßnahmen wurden abgeleitet. Die Information der MitarbeiterInnen erfolgte über eine Informationsveranstaltung und Aushang.
 - Krankenstandanalyse intern / extern. Erhebung Gesundheitsquote: die intern vorhandene Krankenstandauswertung, wurde durch die externe Auswertung der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse ergänzt.
 - Die bisher durchgeführten Gesundheitsaktivitäten wurden erhoben und bewertet.

3. Partizipative Entwicklung – Gesundheitszirkel: Jänner – Oktober 2017
 - Zur vertieften Analyse von Gesundheitspotenzialen, Belastungen und zur Entwicklung von Lösungsvorschlägen wurden Gesundheitszirkel durchgeführt. Bei der Zusammensetzung der einzelnen Zirkelgruppen wurde auf die Freiwilligkeit, sowie Diversität (ausgewogener Anteil an älteren / jüngeren MitarbeiterInnen, erfahrenen / weniger erfahrenen MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, Gender) geachtet. Zwei Zirkel (mit je einem Schwerpunkt mit Büro,- und Montage- / SPS MitarbeiterInnen) wurden im April 2017 abgehalten. Die Ergebnisse wurden dem Projektteam im Mai 2017 präsentiert.
4. Maßnahmenplanung und Maßnahmenumsetzung: Jänner 2017 – Juli 2018, bzw laufend
 - Auf Basis der Ergebnisse der Ist-Erhebungen und der Gesundheitszirkel wurden die Grobziele detailliert formuliert. Bei der Maßnahmenplanung wurden Prioritäten gesetzt und sowohl hier als bei der –umsetzung darauf geachtet, dass zu den erarbeiteten Themenbereichen sowohl Maßnahmen auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnis-ebene genannt sind. Die Gesundheitskonzepterstellung im Projektteam erfolgte von Mai – August 2017 und wurde der Steuergruppe zur Entscheidung im September 2017 vorgelegt. Die MitarbeiterInneninformation wurde im September 2017 durchgeführt.
5. Erfolgsmessung: Juni – Dezember 2018
 - Durchführung der 2. MitarbeiterInnenbefragung mit Papierfragebögen im Juli 2018 mit einer Beteiligung von 68 %.
 - Durchführung der Selbstevaluation von Juni – Dezember 2018
 - Die Befragungsergebnisse, sowie die Ergebnisse der Selbstevaluation wurden der Steuergruppe- nach einer Terminverschiebung – im November 2018 präsentiert. Entscheidungen über die Verankerung als BGM wurde getroffen. Ziele, bzw. Folgemaßnahmen und Umsetzung wurden abgeleitet.
6. Die Information an die MitarbeiterInnen erfolgte in einer MitarbeiterInnenveranstaltung im Dezember 2018.
7. Verankerung BGF als BGM: November 2018 – Jänner 2019
 - diverse strukturelle und prozessorientierte Verankerungen wurden definiert und umgesetzt.

Während des gesamten Projektzeitraumes gab es vielfältige Steuergruppen, als auch Projektteammeetings (meist durch Sinnwin moderiert) und Informationen, um die laufende Projektsteuerung zu gewährleisten.

Projektstruktur

Steuerungsgruppe

Die Projektsteuerungsgruppe setzte sich zusammen aus: Geschäftsführung, interner Projektleitung, Qualitätsmanager – später ersetzt durch Vertriebsleiter-, Arbeitsmedizinerin, Sicherheitsfachkraft, der externen Projektbegleitung (SinnWin) und einer Vertreterin der STGKK (Regionalstelle des ÖNBGF).

Projektteam

Das Projektteam setzte sich zusammen aus interner Projektleitung, Projektleitung Stellvertretung sowie weiteren MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Bereichen.

Kooperation und Vernetzung

Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit SinnWin, Mag.a Claudia Schenner-Klivinyi durchgeführt. Eine Vernetzung mit dem „Österreichischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung“ besteht durch die Zusammenarbeit mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse. Die „Projektvereinbarung BGF“ und „BGF Charta“ wurde mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse abgeschlossen. Aufgrund der Kooperation mit der GKK, nimmt die interne Projektleitung an den Erfahrungsaustauschtreffen der GKK teil.

Projektanpassungen

Alle Themen konnten entsprechen des geplanten Projektkonzeptes, -struktur und -ablaufes durchgeführt werden.

Innerhalb des Projektes ergaben sich zeitliche Verschiebungen aufgrund der Projektstätigkeit von Vescon (mit Auftragsspitzen oder Zeiten mit geringeren Aufträgen) und damit verbundenen großen Reisetätigkeiten der beteiligten Personen.

Es wurden aufgrund der Vescon Projektstätigkeit und Verfügbarkeit der Personen auch Adaptionen innerhalb der Steuergruppe und des Projektteams vorgenommen.

Das Gesamtkonzept wurde wie geplant innerhalb des Gesamtprojektzeitraumes erfolgreich umgesetzt.

4. Evaluationskonzept

Evaluationsform und Konzept

Für die Evaluation wurde der Ansatz der Selbstevaluation gewählt. Das Projektteam war auch gleichzeitig das Evaluationsteam. Evaluierungen von Projekten wurden von den Teammitgliedern aufgrund der Projektstätigkeit bereits durchgeführt, daher ist diesbezügliche Erfahrung vorhanden. Die MitarbeiterInnenbefragung erfolgt wieder durch Vescon und SinnWin.

Um die Ergebnisse vergleichbar zu machen, wurden die Methoden der IST Analyse als Evaluierung wiederholt und durch weitere Maßnahmen ergänzt.

- Evaluierung
 - Schriftliche MitarbeiterInnenbefragung der gesamten Belegschaft mit Papierfragebögen. Auswertung wie bei der Ist Analyse inkl. Vergleich zu Befragung 2015 bzw. Workshops 2016. Der Fragebogen war 3 geteilt: 1. Teil wie bei der 1. Befragung (Evaluierung psych. Belastung), 2. Teil BGF Themen (SinnWin Fragebogen), 3. Teil mit zusätzlichen Fragen um die Evaluierung durchführen zu können. Der SinnWin Fragebogen wurde extern ausgewertet, die anderen 2 Teile intern.
 - Krankenstandanalyse – Gesundheitsquote: wie bei der Ist Analyse mit internen Daten. Die GKK Daten werden aufgrund der neu aufgesetzten GKK Analyse erst ab 2019 eingeholt.
 - Überprüfung der gesetzten Ziele: Die Indikatoren wurden mittels interner und externer Daten, bzw. 2. MitarbeiterInnenbefragung überprüft. Die internen Daten wurden zusätzlich durch das interne Informationssystem und mittels Projektdokumentation erhoben.

- Überprüfung der Projektergebnisse und –wirkungen: Die Indikatoren wurden mittels interner und externer Daten, bzw. zweiter MitarbeiterInnenbefragungen überprüft. Die internen Daten wurden zusätzlich durch das interne Informationssystem und mittels Projektdokumentation erhoben.
- Überprüfung des Projektprozesses: Die Indikatoren wurden mittels interner Daten, sowie MitarbeiterInnenbefragung überprüft.
- Die Methoden berücksichtigen die Zielgruppen gleichermaßen wie bei der IST Analyse. Der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit (z.B. Bildungsniveau, Alter, Migrationshintergrund, körperliche Beeinträchtigungen, Geschlecht der Zielgruppen) wurde Rechnung getragen durch zB MitarbeiterInnenbefragung mit Papierfragebögen, sowie genauer zielgruppenorientierte Information zu BGF.
- Die Evaluationsergebnisse wurden der Steuergruppe präsentiert, die über die weitere Vorgehensweise (Fortsetzung bisheriger Ziele, Maßnahmen, sowie Adaption inklusive Verankerung als BGM) entschieden hat.
- Die Belegschaft wurde mittels MitarbeiterInneninformationsveranstaltung über die Evaluierung des BGF Projektes informiert. Zusätzlich wurden die Ergebnisse via Aushang und ggf. Medienberichte kommuniziert.

Zentrale Fragestellungen der Evaluation waren:

- Inwieweit entsprechen Planung und Umsetzung des Projekts den Grundprinzipien der Gesundheitsförderung?
 - Nachhaltigkeit
 - Gesundheitliche Chancengerechtigkeit
 - Zielgruppenorientierung
 - Setting- und Determinantenorientierung
 - Ressourcenorientierung und Empowerment
 - Partizipation
- Inwieweit wurden die Zielgruppen erreicht?
- War eine Anpassung von Aktivitäten / Methoden für eine bessere Zielgruppenerreichung notwendig? Wenn ja, in welcher Form?
- Inwieweit wurden die Projektziele erreicht?
- Welche Projektergebnisse und –wirkungen sind aufgetreten?
- Welche davon sind als positiv und welche als negativ zu bewerten?
- Welche davon waren geplant und welche ungeplant?

Nützlichkeit der Evaluation

- Die Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung waren angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes. Einer der wichtigsten Punkte der Evaluation war die Ausführung und Fragestellung der zweiten Mitarbeiterbefragung, da hier gezielt auf das Projekt „Vitamin V“ eingegangen wurde und auch der Ablauf im Projekt hinterfragt wurde.
- Die Evaluation konnte beim Projektumsetzungsprozess unterstützen. Durch eine rege Teilnahme der Mitarbeiter am Evaluationsprozess, konnten Nachbesserungsarbeiten an den Maßnahmen leichter umgesetzt werden.
- Die Evaluation war nützlich für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Die Beschreibung des BGF Projektes „Vitamin V“ zeigt, dass die Planung und Umsetzung des Projekts den Grundprinzipien der Gesundheitsförderung (Nachhaltigkeit, Gesundheitliche Chancengerechtigkeit, Zielgruppenorientierung, Setting- und Determinantenorientierung, Ressourcenorientierung und Empowerment und Partizipation) entspricht.

Projektergebnisse und Wirkung des Projektes im Überblick:

- Das Gesundheitskonzept wurde erfolgreich umgesetzt und hat – durch gemeinsame Entwicklung der Verbesserungsmaßnahmen mit den MitarbeiterInnen – zur Verbesserung der Gesundheit, aber auch Motivation und MitarbeiterInnenbindung geführt.
- Gesundheitsfördernde Ressourcen wurden erhoben und erweitert. Den MitarbeiterInnen wurde wieder bewusst wie viele und welche Maßnahmen das Unternehmen bereits umsetzt hat, um die Gesundheit zu erhalten oder zu erhöhen.
- Durch die enge Zusammenarbeit von MitarbeiterInnen aus verschiedenen Abteilungen in den einzelnen Workshops, wurde das Verständnis für die Arbeit der anderen Mitarbeiter erhöht. Dadurch wurde der abteilungsübergreifende Zusammenhalt gestärkt und die Zusammenarbeit verbessert.
- Die Methodik der abteilungsübergreifenden Gruppenarbeiten und Workshops hat sich bestens bewährt. Wichtig war hier die Fokussierung der Workshopleitung auf die MitarbeiterInnen und dass weder Führungskräfte noch deren Stellvertreter an diesen Workshops teilgenommen haben. Dadurch wurde die Anonymität der Teilnehmerinformationen gewahrt.
- Bei Einteilung der MitarbeiterInnen zu den Workshop war es wichtig, die vorherige Zustimmung der MitarbeiterInnen einzuholen, um die MitarbeiterInnen positiv auf die Workshops einzustimmen.
- Bei den Ergebnispräsentationen der ersten Workshops waren das Projektteam, wie auch die Steuergruppe positiv überrascht, wie einheitlich und fokussiert die Problemstellen im Unternehmen waren. Auch die Art der Maßnahmen die von den MitarbeiterInnen vorgeschlagen wurden, haben überrascht, da ein Großteil ohne viel Aufwand und Kosten umsetzbar war.
- Bei Entscheidungen welche der Steuergruppe vorgelegt wurden, waren an den Abklärungen im Vorfeld MitarbeiterInnen der Schwerpunktzielgruppen an den Diskussionen beteiligt, damit die Problematik richtig dargestellt werden konnte.
- Durch die flache Hierarchie innerhalb des Unternehmens wurden Entscheidungen sachlich diskutiert und nicht von den Führungskräften auf eine Entscheidung gedrängt.
- Da Entscheidungen im Kernprojektteam, sowie auch im Projektteam sehr zeitnah und teilweise auch ohne vorherige Zustimmung der Steuergruppe getroffen werden konnten, aber von dieser mitgetragen wurden, war eine positive Grundhaltung zum Thema Maßnahmenumsetzung bei den Mitarbeitern gegeben.
- Durch die ersten umgesetzten Maßnahmen wurde die Sicht der MitarbeiterInnen auf das Unternehmen positiv verstärkt und das Unternehmen als noch attraktiverer Arbeitgeber wahrgenommen.
- Um die gesundheitliche Chancengerechtigkeit zu gewährleisten wurden die Umsetzungsmaßnahmen auch zeitlich verteilt angeboten, um auch den MitarbeiterInnen im Schichtbetrieb und auf Montage den Zugang zu den Maßnahmen zu ermöglichen. Weiters sind im Gesundheitskonzept auch niederschwellige Maßnahmen enthalten. Je nach Maßnahme wird auch künftig im Einzelfall entschieden, wie diese bestmöglich allen MitarbeiterInnen zugänglich gemacht werden kann.
- Die Projektziele welche zum Start definiert wurden, wurden größtenteils erreicht.

- Bei Projektstart war es schwieriger die Zielgruppen zu erreichen, da die Kommunikation und Information zum Projekt aufgrund interner Strukturen nicht ideal gegeben war. Durch diesbezügliche Strukturänderungen und Umsetzung von Maßnahmen wurde dies im Laufe des Projektes sehr verbessert. Dadurch konnten sämtliche MitarbeiterInnen persönlich erreicht und informiert werden.
- Zur Sicherung der Nachhaltigkeit wurden diverse Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise ist da BGF Kernprojektteam auch weiterhin für die Themen betriebliches Gesundheitsmanagement verantwortlich.
- Da das Projekt „Vitamin V“ an sämtlichen Standorten innerhalb der VESCON Gruppe aktiv ist, werden jährliche Schwerpunkte gesetzt, die in Meetings zwischen den BGM Verantwortlichen besprochen und abgeklärt werden. Dadurch können standortübergreifend Themen und Schwerpunkte aus- und abgearbeitet werden. Des Weiteren können Erfahrungen von verschiedenen Standorten geteilt und weitergegeben werden, wodurch schneller und unkomplizierter Maßnahmen vorgeschlagen und umgesetzt werden können.
- Das BGF Projekt von Vescon ist auch in andere Settings übertragbar.

Die Erreichung der einzelnen Ziele kann wie folgt beurteilt werden:

- Die gesundheitsfördernden Ressourcen wurden erhoben.
- Die gesundheitlichen Belastungen konnten so weit als möglich abgebaut werden.
 - Die Belastungen wurden erhoben und auch teilweise reduziert. Nach weiterführenden Maßnahmen (dies ist ein laufender Prozess) sollten sie so weit als möglich abgebaut sein.
- Die individuellen Gesundheitsressourcen konnten gestärkt werden.
 - Der Wert wird weiter verfolgt und nach der weiteren Maßnahmenumsetzung und Beteiligung der MitarbeiterInnen erneut evaluiert.
- Die Kommunikation hat sich verbessert
 - Verbesserungen bezüglich Kommunikation sind spürbar. Dies ist ein laufender Prozess. Nach weiteren Maßnahmenumsetzungen und Beteiligung der Führungskräfte sollte dieses Ziel laufend verbessert werden. Die Führungskräfte wurden hinsichtlich der Kommunikation auch durch das BGF Projekt sensibilisiert.
- Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil wurde etabliert.
 - Erste Maßnahmen haben Erfolge gebracht. Nach der weiteren Maßnahmenumsetzung und Beteiligung der Führungskräfte sollte dieses Ziel erreicht sein. Dennoch wird es darüber hinaus laufende Personalentwicklungsmaßnahmen dazu geben.
- Ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima ist durch BGF sichergestellt.
 - Verbesserungen sind erkennbar. Dieses Ziel wird dauerhaft verfolgt und nach der weiteren Maßnahmenumsetzung und Beteiligung der MitarbeiterInnen evaluiert.
- Die Dauer der Dienstzugehörigkeit ist erhöht
 - Die Dienstzugehörigkeit hat sich erhöht. Dies ist ein langfristiger Prozess, sodass das Ziel dauerhaft verfolgt und evaluiert wird.
- Die Krankenstände wurden reduziert
 - Die Krankenstände sind reduziert. Dieses Ziel wird dauerhaft verfolgt und nach der weiteren Maßnahmenumsetzung und Beteiligung der MitarbeiterInnen evaluiert.
- Mehr ältere MitarbeiterInnen finden und binden
 - Ältere MitarbeiterInnen wurden eingestellt. Dieses Ziel wird dauerhaft verfolgt und nach der weiteren Maßnahmenumsetzung und Beteiligung der MitarbeiterInnen evaluiert.

- BGF wurde nachhaltig im Arbeitsalltag implementiert.
 - Aufgrund der Weiterführung als BGM mit personellen und finanziellen Ressourcen, der Verankerung in bestehenden Systemen und Prozessen kann dieses Ziel als erreicht betrachtet werden.

MitarbeiterInneneinbindung

Die definierte Zielgruppe waren alle MitarbeiterInnen, speziell Führungskräfte, sowie Montage- und SPS MitarbeiterInnen wegen der herausfordernden Inbetriebnahmetätigkeit. Die Zielgruppen konnte gut erreicht werden und die Partizipation gelang größtenteils im gewünschten Ausmaß.

In der Projektplanungsphase wurden die Führungskräfte über Führungskräftemeetings etc. informiert. Alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte konnten sich an der MitarbeiterInnenbefragung zur Evaluierung psych. Belastung beteiligen. 80 % der MitarbeiterInnen haben dies getan. Bei der 2. Mitarbeiterbefragung (Evaluierung und BGF) gab es eine Beteiligung von 68%. In den Fokusgruppen zur Ergänzung der BGF Themen haben RepräsentantInnen aus den Unternehmensbereichen teilgenommen.

Diverse Auswertungen wurden analysiert, so auch die spezielle Zielgruppe Führungskräfte, sowie Montage-/SPS MitarbeiterInnen.

In den je 2 Fokusgruppen und je 2 Gesundheitszirkeln waren RepräsentantInnen aus allen Unternehmensbereichen vertreten, wodurch ihre Lösungsideen aufgegriffen wurden. Da sehr viele Lösungsideen (80% bis Projektende) umgesetzt wurden, konnten sie somit auch mitentscheiden.

In der Maßnahmenumsetzungsphase unterstützten neben dem Projektteam im Anlassfall auch weitere MitarbeiterInnen, wodurch auch hier eine Mitarbeit gegeben war.

Alle Führungskräfte nahmen an der Weiterbildung „Gesundes Führen“ im Ausmaß von 8 Stunden, und weiteren gesundheitsrelevanten Schulungen teil.

Dem Thema Chancengleichheit wurde besonderes Augenmerk geschenkt. Bereits bei der Planung der Umsetzungsmaßnahmen war die Rücksichtnahme auf die Chancengerechtigkeit ein wichtiger Erfolgsfaktor. Maßnahmen wurden zeitlich verteilt angeboten, damit alle MitarbeiterInnen daran teilnehmen konnten. Je nach Maßnahme wird auch künftig im Einzelfall entschieden, wie Maßnahmen bestmöglich allen MitarbeiterInnen zugänglich gemacht werden können.

Verankerung

Die Nachhaltigkeit und weitere Verankerung von BGF als BGM ist gesichert.

BGM wird durch die Geschäftsführung weiterhin intensiv unterstützt und die weitere Ausstattung mit finanziellen (Budget) und persönlichen Ressourcen (Gesundheitsteam, Steuergruppe) ist gesichert.

BGM wurde im Vescon Managementsystem verankert.

Die Projektteammitglieder wurden geschult (BGF-Basisausbildung) und fungieren als MultiplikatorInnen. Weiters sind die TeilnehmerInnen der Gesundheitszirkel und Fokusgruppen MultiplikatorInnen, da auch bei den Workshops auf das Thema BGF genauer eingegangen wurde.

Ein eigener BGF Bereich wurde am Standort geschaffen, der regelmäßig aktualisiert wird und zu dem alle MitarbeiterInnen Zugang haben.

Gesundheitsaspekte und -maßnahmen wurden in die bisherigen Weiterbildungen aufgenommen (zB Führungskräfteausbildung inkl „Gesundes Führen“).

BGF wurde als BGM weiters verankert wie folgt:

- BGM Struktur: Projektteam/ Gesundheitsteam und Steuergruppe inkl. Präventivkräfte (inkl. Aufgabenverteilung) werden weitergeführt mit internen Meetings und ggf 1/jährliches externes Review mit SinnWin.
- BGM Prozess (PDCA Zykles) und MitarbeiterInnenbeteiligung: Einbezug der MitarbeiterInnen über MitarbeiterInnengespräche, MitarbeiterInnenbefragung und ggf. über (extern) moderierte Workshops.
- Jahresschwerpunkte werden gesetzt angelehnt an die Vescon Gruppe.
- Die BGM Kommunikation wurde in die bestehende Kommunikation integriert.
- Verankerung im Qualitätsmanagementprozess.
- Verankerung im kontinuierlichen Verbesserungsprozess.
- Verankerung im MitarbeiterInnengespräch.
- Verankerung in der Personalentwicklung: zB Weiterbildungen.

Die externe Beratungsleistung wurde im Projektverlauf reduziert und von internen Personen (Projektleitung und Stellvertretung) übernommen. Die externe Beratung ist mit Projektende ausgelaufen.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele bei „Vitamin V“ waren:

- Förderliche Faktoren:
 - Große Unterstützung durch die Geschäftsführung
 - Alle MitarbeiterInnen arbeiten an einem Standort
 - Alle MitarbeiterInnen haben Zugang zu den Informationen über Mail, Internet, Aushang, Informationsveranstaltung etc.
 - Führungskräfte sind zusätzlich gut über Meetings und Mailings erreichbar
 - An Gesundheit interessierte MitarbeiterInnen
- Hinderliche Faktoren:
 - Rahmenbedingungen bei der Inbetriebnahme beim Kunden sind durch Vescon für die Montage und SPS MitarbeiterInnen nur bedingt beeinflussbar.
 - Schwierigkeit der Terminfindung im Projektgeschäft aufgrund umfangreicher – auch kurzfristig notwendige – Reisetätigkeit der MitarbeiterInnen

Die wesentlichen Lernerfahrungen und Empfehlungen sind:

- Die Schulung der BGF- Projektleitung und des BGF Projektteams zu Beginn, bzw. vor Start eines Gesundheitsprojektes ist essenziell.
- Die positive Kommunikation über das BGF Projekte innerhalb des Unternehmens ist ein wichtiger Erfolgsfaktor.
- Auf die Freiwilligkeit der MitarbeiterInnen bezüglich Teilnahme im Projektteam und in Workshops ist zu achten.
- Eine externe Beratung / Projektbegleitung ist Voraussetzung für ein BGF Projekt mit FGÖ Förderabwicklung, da das FGÖ Berichtswesen aufwendig ist.