

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	2766
Projekttitel	„Es läuft rund“
Projektträger/in	Autohaus Uitz GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	30.01.2016 - 31.08.2018, 31 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Lehrlinge, Führungskräfte, alle MitarbeiterInnen
Erreichte Zielgruppengröße	101 MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	STGKK
Autoren/Autorinnen	Kornelia Löscher
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	k.loescher@autohaus-uitz.at
Weblink/Homepage	www.autohaus-uitz.at
Datum	28. November 2018

1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.200 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- Projektbeschreibung (Projektbegründung, Zielsetzung, Setting/s und Zielgruppe/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen)
- Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

Die MitarbeiterInnen sollen mit einem Lächeln zur Arbeit kommen, sich respektiert fühlen, unter den KollegenInnen soll ein Miteinander gelebt werden und der Kundenkontakt stressfreier ablaufen. Nach dem Motto: „Es läuft rund“. Zielsetzung ist: Verbesserung der Kommunikation innerhalb und zwischen den Abteilungen, Förderung des Gesundheitsbewusstseins und Gesundheitsverhaltens, Verbesserung der Arbeitsprozesse und –abläufe und respektvolle Integration der Lehrlinge durch gezielte Personalentwicklung. Zielgruppe sind alle MitarbeiterInnen im Autohaus Uitz, wobei der Schwerpunkt auf Lehrlinge und Führungskräfte liegt. Aktivitäten wie Wandern, Schifahren, Fischen, Golfen, Ernährungsworkshops, Ergonomie am Arbeitsplatz oder der Gesund & Fit Check fördern die Teambuilding Qualitäten und die Eigenverantwortung. Als Methoden wurden eine schriftliche MitarbeiterInnenbefragung sowie Workshops in allen Abteilungen (extern und intern selbst moderiert) gewählt. Durch den raschen Wachstum, die unterschiedlichen Abteilungen, den Schichtbetrieb, Umstrukturierungen und den Fachkräftemangel entschieden wir uns für eine Projektlaufzeit von 31 Monaten. Zentrale Kooperationspartner sind die STGKK und der FGÖ.

Nach anfänglicher Skepsis dem Projekt gegenüber, ist eine deutlich größere Akzeptanz zu spüren. Die MitarbeiterInnen bringen sich in die Workshops aktiv ein, machen Vorschläge und sehen es als Wertschätzung, dass die Geschäftsführung hinter dem Projekt steht. Angebote werden in der Arbeitszeit und ohne Kosten mehr genutzt. Die Vorbildwirkung der Führungskräfte und Informationen sind sehr wichtig. Bevorzugt wird das persönliche Gespräch mit Projektleitung oder Projektteammitgliedern. Damit viele MitarbeiterInnen motiviert an gemeinsamen Aktivitäten teilnehmen, sind die unterschiedlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen bzw. zu erfragen.

2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

- welche Überlegungen zum Projekt geführt haben, welche Organisationen bzw. Partner/innen das Projekt entwickelt haben, ob und welche Anleihen Sie an allfälligen Vorbildprojekten oder Vorläuferprojekten genommen haben.

Nach einer Firmenzusammenlegung waren die interne Kommunikation, die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit und die neue Führungsstruktur eine große Herausforderung für die MitarbeiterInnen und die Führungskräfte. Das Hauptaugenmerk wurde auf die fachliche Kompetenz und die Betreuung der KundenInnen gelegt. Nachdem sich das Betriebsklima verschlechterte und vermehrt Konflikte auftraten, traf die Geschäftsführung die Entscheidung ein BGF-Projekt durchzuführen. Um Synergien zu nutzen, wurde die gesetzliche Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen mit dem ganzheitlichen Ansatz der Gesundheit kombiniert und ein gemeinsamer Ablauf geplant. Mag. Kerstin Puntigam-Konrath Arbeits- und Organisationspsychologin wurde als Expertin hinzugezogen und war maßgeblich an der Entwicklung beteiligt. Dadurch war auch die kompetente Unterstützung für die Projektleitung gegeben. Als sehr hilfreich kann auch die frühzeitige Teilnahme an Vernetzungstreffen der STGKK bezeichnet werden.

- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.

Herausforderungen stellten die unterschiedlichen Abteilungen, Schichtbetrieb, abteilungsübergreifende Zusammenarbeit, körperliche Belastungen, Führungskultur und Integration der Lehrlinge dar. An folgenden Gesundheitsdeterminanten setzte das Projekt an:

- Stellenwert von Gesundheit im Unternehmen
- Ermittlung belastender Arbeitsabläufe und Optimierung der Prozesse
- Verbesserung des Organisationsklimas
- Personalentwicklung (insbesondere Lehrlinge, Führungskräfteentwicklung)
- Stärkung von Gesundheitsbewusstsein und Aufbau der Gesundheitskompetenz

- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.

Im Autohaus Uitz, wo durch die unterschiedlichen Abteilungen und durch mangelhafte Kommunikation die Zusammenarbeit nicht optimal funktionierte. MitarbeiterInnen aus den eigenen Reihen wurden mit Führungsfunktionen betraut, die bisher nicht explizit dazu aus- bzw. weitergebildet wurden. Seitens MitarbeiterInnen wurde der Wunsch nach mehr persönlichem Feedback und mehr Wertschätzung in der Führungskultur geäußert. Dadurch traten Unklarheiten in den Abläufen und Prozessen auf. Es herrschte keine einheitliche Führungskultur.

- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).

Primäre Zielgruppen stellten Lehrlinge und Führungskräfte dar. Das Projekt sollte alle MitarbeiterInnen erreichen, als weitere Untergruppen zeigten sich nach der IST-Analyse: Mitarbeiter mit körperlich belastenden Tätigkeiten PKW/LKW, MitarbeiterInnen im Schicht-Dienst PKW/LKW/Lager, Teilzeitbeschäftigte, Büroangestellte, Home Office MitarbeiterInnen.

- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Projektziele: Verbesserung der Kommunikation innerhalb und zwischen den Abteilungen, Förderung des Gesundheitsbewusstseins und -verhalten, Verbesserung der Arbeitsprozesse und -abläufe, Respektvolle Integration der Lehrlinge unter anderem durch verbesserte Personalentwicklung.

Angestrebte Wirkungen: Führungskräfteentwicklung zur Verbesserung des Führungsverhaltens und Organisationsklimas (Etablierung einer Besprechungskultur, Förderung von Feedback und wertschätzender Kommunikation, Aufzeigen von Einfluss der Führungskraft auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen). Aufbau einer BGF-Struktur und Verankerung im Betriebsalltag durch verantwortliche Personen sowie Stärkung des internen Human Resource Managements.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.

Checkliste und Interview Geschäftsführung, 1.MA-Befragung kurz nach der Kick-off Veranstaltung, Workshops in allen Abteilungen, Gesundheitszirkel mit Lehrlingen, Gesundheitscoaching 2. Führungsebene, Beratung zur ergonomischen Optimierung von Bildschirmarbeitsplätzen, Ergonomische Beratung am Arbeitsplatz AUVA, Überprüfung der Lichtverhältnisse, Ergonomische Matten im Verkaufsbereich, Anschaffung eines großen Gehörschutzes, Budgetverantwortung für Kleinwerkzeug wird auf Meister übertragen, Dachkonstruktion und Klimaanlage in der MB-Halle wurde erneuert, Lehrlingsmodule, Lehrlingsvertrauenspersonen, Lehrlingsausflug, Lehrlingsprämien, Ehrungen für langjährige MitarbeiterInnen, Maßnahmen Nichtraucher Schutz, Ernährungsworkshop, MindGuard Stressbewältigung, Schitag, Gesund & Fit Check der Arbeiterkammer, Wandertag, Fischen, Golfschnupperkurs, Chairmassage, 2.MA-Befragung, laufende Steuergruppensitzungen, Projektteamtreffen, Teilnahmen an/Organisation von Netzwerkveranstaltungen, Gesundheitsberichte, laufende Weiterbildungen Projektleitung und Führungskräfteentwicklung.

- die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.
Steuergruppe, Projektleitung, Projektteam (Vertreter aus jeder Abteilung/Zielgruppe)
- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.
STGKK, Vernetzungstreffen STGKK/BGF in Kleinbetrieben der Region Feldbach

- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.

Mit Anfang des Jahres 2018 wechselte ein Projektteammitglied aus dem Fahrzeugverkauf in die Selbstständigkeit. Ein Kollege aus der gleichen Abteilung übernahm diese Funktion.

Kurz vor der 2. MA-Befragung fand eine Umstrukturierung statt. Die LKW-Abteilung tritt eigenständig als GOLIATH (neues Logo) auf und wird als ein Unternehmen der Uitz-Gruppe geführt. Der Fachkräftemangel, die gleichzeitige Umbauphase der Fordhalle und die späte Ergebnispräsentation der 2. MA-Befragung veranlasste uns das Projekt um 2 Monate zu verlängern.

4. Evaluationskonzept

Wenn Sie eine Evaluation beauftragt/umgesetzt haben, beschreiben Sie kurz

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.
- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)
- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:
 - Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?
 - Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
 - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Als Evaluationsform wurde die ressourcenschonende und nachhaltige Variante einer unterstützten Selbstevaluation gewählt, da das innerbetriebliche Know-How im Bereich BGF/BGM aufgebaut werden sollte. Die Evaluation setzt sich aus einer Prozess- und Ergebnisevaluation zusammen. Als Methoden wurden zwei Mitarbeiterbefragungen, ein Evaluierungs-Workshop mit Führungskräften/Geschäftsführung und Evaluations-Feedbackgespräche mit Mitarbeiter/innen und der internen Projektleitung eingesetzt sowie die laufende Projektdokumentation (schriftlich/Fotoprotokolle) reflektiert.

Quantitativ wurde bei der 1. und 2. MitarbeiterInnenbefragung der Kombi AG Österreich mit einem Wertesystem verwendet. Dabei wurden die gesundheitsbezogenen Aspekte im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und die psychischen Belastungen für die Arbeitsplatzevaluierung erhoben. Vergleichsmessungen erfolgten entsprechend der Projektziele im definierten Zielekatalog.

Qualitativ wurden die Ergebnisse den Führungskräften, Geschäftsführung und dem Projektteam präsentiert und gemeinsam reflektiert, um in den einzelnen Abteilungen mit den MitarbeiterInnen weitere Prioritäten zu setzen. Auch Erfolgsfaktoren und Hürden im Projektverlauf und das Thema Sicherung der Nachhaltigkeit wurden diskutiert.

Das gewählte Evaluationsdesign sowie die Evaluationsmethoden haben sich sehr bewährt. Die beiden Mitarbeiterbefragungen lieferten eine Übersicht erster Handlungsfelder sowie von Tendenzen der Veränderungen durch die Maßnahmen. Optimal ergänzt wurden diese dann durch die qualitativen Meldungen in den Workshops/Gesprächen. Durch die gezielten Fragestellungen erhielten wir wertvolle Informationen über die tatsächliche Situation und auch Bestätigungen für vermutete Probleme.

Zeitnahes Reagieren und Anpassungen von Maßnahmen ermöglichte die laufende Projektreflexion. Die Projektsteuerung konnte so auf individuelle Unternehmensgegebenheiten angepasst werden. Ein Dranbleiben am Thema BGF im Unternehmensalltag und einen Blickwinkel von außen wurde durch die laufende externe Begleitung ermöglicht.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Bitte stellen Sie die Projektergebnisse sowie die Ergebnisse der Reflexion/Selbstevaluation und/oder externen Evaluation ZUSAMMENFASSEND dar.

Stellen Sie insbesondere dar

- welche Projektergebnisse vorliegen und welche Wirkungen mit dem Projekt erzielt werden konnten.
- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.
- inwieweit bzw. mit welcher Strategie das Projekt zur Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen hat und was sich in Hinblick darauf gut oder weniger gut bewährt hat.
- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.
- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.
- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.
- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.
- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.
- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.
- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.

Projektergebnisse:

Die Projektziele wurden gemäß dem Zielekatalog großteils erreicht. Nicht umgesetzte Feinziele/Maßnahmen wurden diskutiert und als weitere Handlungsfelder für das geplante BGM mitaufgenommen.

Eine BGF-Struktur wurde im Betrieb aufgebaut.

Ein Netzwerk von BGF-Verantwortlichen aller Abteilungen wurde installiert sowie diese durch Weiterbildungen und Teilnahmen in Workshops befähigt und aktiv miteinbezogen. Die Struktur soll im BGM erhalten bleiben und ein Budget wird zur Verfügung gestellt. Ein BGM-Konzept liegt vor und die Implementierung ein HR-Struktur ist in der Umsetzung.

Die Projektakzeptanz kann als hoch bezeichnet werden:

66% der BefragungsteilnehmerInnen zeigen sich mit der Umsetzung der Maßnahmen, sowie dem BGF-Projekt allgemein (sehr) zufrieden. Die einzelnen Maßnahmen, sowie die Information, organisatorischer Ablauf, Möglichkeiten der Teilnahme sowie der direkten/persönlichen Teilnahme werden durchwegs positiv beurteilt. Mehr als die Hälfte der befragten MitarbeiterInnen beteiligten sich aktiv am BGF-Projekt.

Gesundheitsförderliche Potenziale auf Ebene der Organisation wurden aufgebaut.

Führungskräften wurden erste handlungsrelevante Kompetenzen zu ausgewählten Themengebieten der BGF vermittelt. Durch eine Umstrukturierung der Verantwortlichen im Verkauf, sowie in der LKW-Werkstatt und Lager konnte der geplante Weiterbildungsplan noch nicht umgesetzt werden. HRM ist derzeit in der Implementierungsphase. Das Thema Gesunde Mitarbeiterführung soll weiter vertieft werden. Regelmäßige Führungskräfte meetings wurden wieder eingeführt. Die Mitarbeitermappe (zu Werten und Grundsätzen) wurde inhaltlich angepasst und um das Register BGM erweitert. Es wurden bis Ende der Projektphase ca. 40% der Mappen ausgegeben, da es noch Änderungen in der Ausführung gab. Soll so rasch wie möglich an alle MitarbeiterInnen ausgeteilt werden.

Die abteilungsinterne und -übergreifende Zusammenarbeit und Kommunikation zur Förderung des Betriebsklimas wurde gestärkt. 52% der Befragten geben eine Verbesserung des Betriebsklimas, der betrieblichen Kommunikation und der Beziehung zwischen KollegInnen an.

Das Ziel „Die Nutzung der MitarbeiterInnen an Fort- und Weiterbildungsangeboten steigt“ konnte nicht erreicht werden. 2016 wurden 72 Schulungen durchgeführt, 2017 waren es nur 58 Schulungen und bis Ende August 2018 wurden 55 Kurse absolviert. Der Rückgang erklärt sich zum Einen dadurch, dass weniger technische Fortbildungen von Mercedes und Ford angeboten werden und zum Anderen werden von einigen MA umfangreiche Ausbildungen absolviert.

Die Lehrlingsausbildung wurde standardisiert und Verantwortlichkeiten festgelegt. Die Lehrlingsmodule und Lehrlingsbeauftragten werden sehr positiv wahrgenommen. Die gemeinsamen Aktivitäten als wichtige Maßnahme für Teambuilding und Kommunikation gesehen.

Gestaltung gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen durch Reduktion arbeitsbedingter Belastungen und Aufbau gesundheitsförderlicher Potenzial.

70% der vom Projektteam zur Umsetzung beschlossener Gesundheitszirkelvorschläge zur Förderung gesunder Verhaltensweisen wurden umgesetzt.

Die Bewertung für Mitgestaltungsmöglichkeiten (Einbindung der MitarbeiterInnen in Entscheidungsprozesse bezogen auf ihre Arbeit, Arbeitsplanung, Arbeitsplatzgestaltung und -organisation), Unternehmenskultur (Bemühungen seitens des Autohauses Uitz um die MitarbeiterInnen und viel Wert legen auf deren Gesundheit), sowie Anerkennung und Gratifikation (Verhältnis von Leistung und erwarteter Belohnung) zeigen eine bemerkenswerte Verbesserung zur ersten MA-Befragung. Auch die Belastung Mangelnde Zusammenarbeit qualitativ – allgemein hat sich zur ersten Befragung wesentlich verbessert.

Aus Kommentaren der Mitarbeiterbefragungen, dem Evaluationsworkshop und Reflexionsgesprächen wird als Stolperstein bei Änderungen von Prozessen und Abläufen vor allem die Personalknappheit genannt. Die MitarbeiterInnen äußern nach wie vor den Wunsch nach selbstständigen Entscheidungen. Auch herrscht bei vielen MitarbeiterInnen Unklarheit über Entscheidungen und Abläufe. Dadurch muss weiterhin die Information, Kommunikation und Eigenverantwortung als Schwerpunkt gesehen werden.

In den Augen der Geschäftsführung hat sich im Projektverlauf einiges hinsichtlich Arbeitsbedingungen verbessert – insbesondere auch durch Unterstützung des Führungsteams und BGF-Projektleitung. Eine Umstrukturierung in der LKW-Abteilung ist erfolgt. Die Führungskultur hat sich durch regelmäßigen Austausch verbessert.

Aus Sicht der Führungskräfte ist das Betriebsklima/Miteinander besser geworden (leidet teilweise wegen Personalknappheit). Gesundheitsangebote: Es werden sehr viele Veranstaltungen angeboten. Teilnahme seitens Führungskraft hinsichtlich Vorbildwirkung wurde im Evaluierungsworkshop diskutiert und wieder ins Bewusstsein geholt. Das Angebot Gesund & Fit Check führt zu regelmäßigem Gesundheits-Check und zur Verbesserung des eigenen Gesundheitsverhaltens. Die Ergebnisse der 2. MAB wurden im Führungsgremium diskutiert. Abteilungsspezifische Maßnahmen werden gemeinsam mit den MitarbeiterInnen in der eigenen Abteilung erarbeitet und weiter umgesetzt.

Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter

Neben bereits genannter Verbesserungen beurteilen 70 % der Befragten den eigenen Gesundheitszustand durchwegs positiv mit mind. 7 Punkten. Dieser Wert ist zur 1. MA-Befragung unverändert. 92% der Befragten sind mit der Arbeit im Allgemeinen sehr zufrieden bzw. zufrieden (2016: 85%). Ein breites laufendes Angebot an abteilungsübergreifender Team-Events und Gesundheitsangeboten wurde eingeführt und soll weiter fortbestehen. 80% der MitarbeiterInnen haben mind. an einer BGF-Maßnahme teilgenommen.

Methoden:

MitarbeiterInnenbefragung, TeilnehmerInnenlisten, erarbeiteter Maßnahmenkatalog, Kennzahlen, Stimmungsbarometer

Zukünftige Handlungsfelder:

Aus der Evaluation lassen sich folgende zukünftige/weiterhin relevante Handlungsfelder ableiten:

- Präsentismus
- Kommunikation
- partizipative Einbindung der MitarbeiterInnen
- Information
- körperliche Belastungen (Rückenschmerzen, Erschöpfung)
- Bewegungsmöglichkeiten (MbM, Trainingsmöglichkeiten vor Ort)
- Maßnahmenfeinplanung abteilungsintern erfordert weitere Feedbackgespräche mit MitarbeiterInnen (Diskussion der MAB-Ergebnisse – MitarbeiterInnen-Workshops in Abteilungen)

Die **Zielgruppen** und Entscheidungsträger im Betrieb konnten sehr gut eingebunden werden durch die partizipativen Workshops, Flexibilität in der Termingestaltung/Koppelung an FK-Meeting, zeitnahe Informationen, persönliche Gespräche der Projektleitung. Erreicht wurden sie insbesondere durch die Angebotsvielfalt, Repräsentanten aus den Abteilungen im BGF-Team, Zielgruppenspezifische Angebote in den Abteilungen, die Schwerpunkte zu Lehrlingen und Führungskräften sowie die Unterstützung seitens Geschäftsführung.

Sicherung der Nachhaltigkeit:

- BGF-Budget sichert das Weiterführen der bestehenden Maßnahmen
- Führungsteam, Steuergruppe werden sich regelmäßig treffen
- Projektleitung wird das BGM übernehmen
- Projektteam wird als Gesundheitsteam weitergeführt und hält weiterhin die Augen und Ohren offen
- Gesundheitszirkel werden in allen Abteilungen und danach schwerpunkt- bzw. situationsbezogen durchgeführt (GZ-Moderatoren-Ausbildung ist erfolgt)
- Alle 2 Jahre eine schriftliche Mitarbeiterbefragung um bei Veränderungen rasch reagieren zu können
- BGM-Kennzahlen zu weiterem Monitoring werden festgelegt
- Mitarbeitergespräche sollen einmal im Jahr stattfinden
- Gemeinsame Aktivitäten (zB. Wandern, Schifahren etc.) werden weiterhin stattfinden
- Gesundheitsförderliche Maßnahmen (Ergonomieberatung, MbM, Nikotinentwöhnungsseminare etc.)
- Weitere Verhaltensbezogene Angebote zu psychischer Gesundheit und Gesundheitsverhalten wären sinnvoll (Schlaf/Entspannung, Stressmanagement) da laut Befragung vermehrt Beschwerden Erschöpfung, Müdigkeit genannt wurden
- Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung und strategischen Personalentwicklung
- Maßnahme zur Verbesserung der Gemeinschaftsverpflegung ist derzeit als Pilotprojekt in Umsetzung
- Damit auch die Öffentlichkeit über BGF-Aktivitäten informiert wird, sollen weiterhin Printmedien, Welcome Terminal, Roll-ups, Homepage und Netzwerkveranstaltungen darüber informieren

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

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

Förderliche Faktoren:

- Es wurden BGF-Verantwortliche im Betrieb installiert
- Externe Begleitung (stellt dranbleiben sicher)
- Kleinveranstaltungen und Ideen/Organisation von MitarbeiterInnen (Engagement)
- Es wird seitens Führungskraft teilweise mehr Lob ausgeteilt

Hinderliche Faktoren:

- Eine Intensivierung des Austausches sowie eine engmaschigere Zusammenarbeit mit der Führungskraft und der BGF-Verantwortlichen wird nachhaltig angestrebt. (Eine Verbesserung ist bereits die neu eingeführte Teilnahme der BGF-Projektleitung an den FK-Team-Meetings.)
- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.

Auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen eingehen, wenn es um Aktivitäten, Angebote oder Weiterbildungen eingeht. Nur durch die Vielseitigkeit kann eine hohe Teilnahme erreicht werden. Unbedingt die Führungskräfte für BGF sensibilisieren und sich deren Unterstützung sichern.

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

Eine externe kompetente Beratung ist meiner Meinung nach sehr wichtig bzw. ausschlaggebend für den Erfolg eines BGF-Projektes. Ohne professionelle Unterstützung würde man schnell die Orientierung verlieren. Außerdem bekommt man in der Zeit der Projektphase sehr viel Know-how vermittelt um im BGM gut weiter arbeiten zu können. Damit ist die Nachhaltigkeit gesichert.

Anhang

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

- BGF-Jahresplan
- Fotos
- Zeitungsbericht
- BGF-Rollup

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

- *Projektablaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Evaluationsendbericht*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Befragungsergebnisse*
- *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
- *Seminarpläne, Curricula*
- *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen, Tagungsbände*
- *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
- *Projektpräsentationen*
- *Projektprodukte wie Handbücher etc.*
- *Pressemeldungen*

Hinweis:

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.