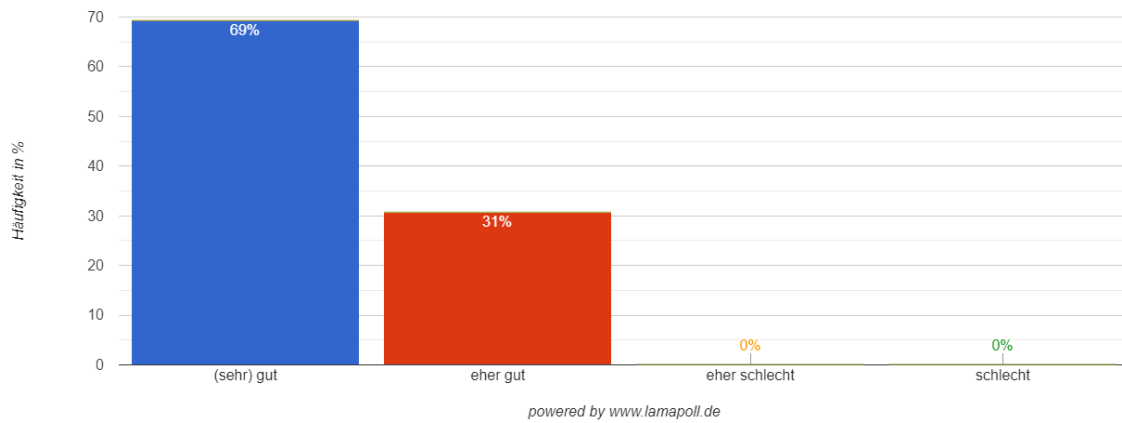
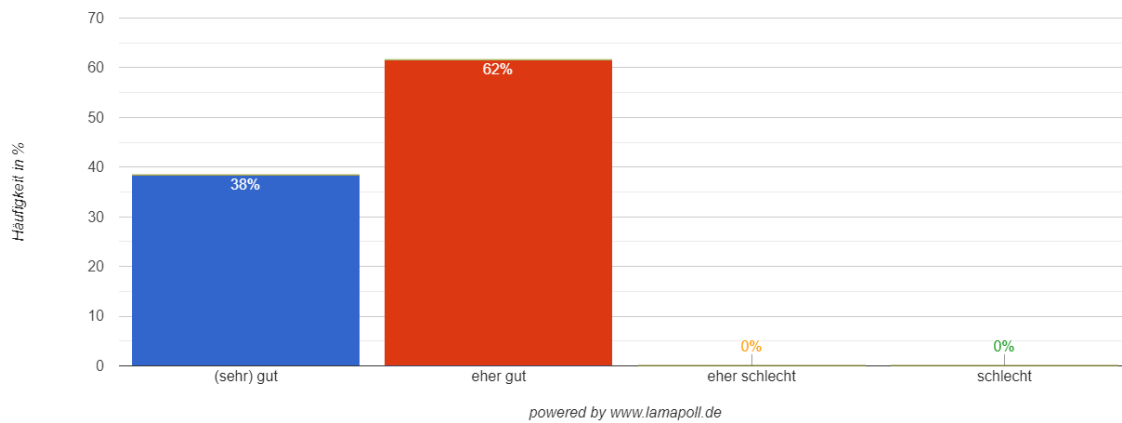


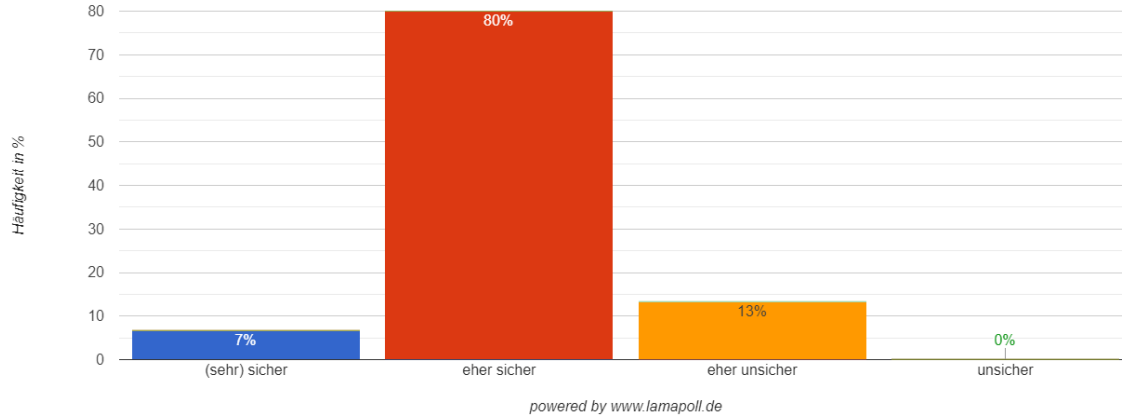
Wie gut haben die eingesetzten Analyseinstrumente die betrieblichen Handlungsbedarfe veranschaulicht?



Wie gut haben die eingesetzten Dokumente und Materialien den Projektfortschritt unterstützt?



Wie sicher können die vorherig genannten Instrumente, Dokumente und Materialien nach Projektende eigenständig im Unternehmen eingesetzt werden?



Welche betrieblichen Veränderungen können Sie berichten, die Sie auf das Projekt KaWaGi zurückführen (offene Textantworten)?

Aus den Unternehmen liegen stichpunktartige Rückmeldungen vor, die zusammengefasst beschrieben werden können:

Als **technische Veränderungen** an Produktionsarbeitsplätzen wurden Automatisierung, optimierte Transportvorrichtungen und Hilfsmittel wie z.B. Hebe- oder Tragehilfen genannt, die körperliche Belastungen an den Arbeitsplätzen reduzieren sollen. Ein Unternehmen gab an, Mobiliar in der Verwaltung erneuert zu haben, z.B. höhenverstellbare Schreibtische, neue Bürostühle mit ergonomischen Funktionen, die einen Belastungswechsel zwischen dynamischem Sitzen und Stehen am Arbeitsplatz ermöglichen. Ein Unternehmen gibt an, dass die Maßnahmen noch in Arbeit sind.

Als **organisatorische Veränderungen** werden mehrfach die Etablierung regelmäßiger Gesprächsrunden genannt (Steuerkreise, Meetings und Qualitätsgespräche). Damit einher geht auch die Anknüpfung der Projektthemen in die Gefährdungsbeurteilung. Durch die Beteiligung aller verantwortlichen Führungskräfte in den genannten Gesprächskreisen konnte so die schnittstellenübergreifende Kommunikation zwischen Abteilungen verbessert werden. Vier Unternehmen nennen eine Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, z.B. die Gründung eines festen BEM-Teams mit klaren Zuständigkeiten und Aufgabenteilung, einen straffen Prozess und letztendlich damit verbunden die Gewissheit, BEM wirklich gesetzeskonform durchzuführen. Ein Unternehmen nennt zusätzlich die Einstellung von Personal als spürbare Veränderung. Ein anderes Unternehmen zeigt die Verbesserung des Vorschlagswesens als eine Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung an Veränderungen auf.

Als **Qualifizierungsmaßnahmen** nennen die Unternehmen unterschiedliche Inhalte und Zielgruppen. Am häufigsten werden die Seminare für Führungskräfte genannt. Dazu zählen nicht nur die Schulungsinhalte aus dem Projekt, sondern auch für zwei Unternehmen die Meisterausbildung. Darüber hinaus wurden in mehreren Unternehmen BEM- und Analyseteams umfangreich geschult. Qualifizierung für Mitarbeitende ergeben sich z. B. aus den Ergebnissen der Qualifikationsbedarfsmatrix, die sowohl die Altersstruktur als auch die arbeitsbedingten Belastungen berücksichtigt, so dass ein Arbeitsplatzwechsel bzw. eine Job Rotation möglich ist. Darüber hinaus ergeben sich inhaltliche Qualifizierungen für Mitarbeitende zu einer gesunden Arbeitsweise, egal ob in der Fertigung oder am Bildschirmarbeitsplatz.

Die o.g. Maßnahmen werden teilweise durch **individuelle Maßnahmen** flankiert, z.B. nennt ein Unternehmen, dass es eine Kooperation mit einem Fitnessstudio eingegangen ist. Dies stellt eine gesundheitsförderliche Maßnahme dar. Ein anderes Unternehmen betont, dass es bei den zuvor genannten Vorhaben durch den/die BGM-Manager*in unterstützt wird.

Welche Aspekte haben zur Nachhaltigkeit der Themen in Ihrem Unternehmen beigetragen (offene Textantworten)?

Aus den Unternehmen liegen stichpunktartige Rückmeldungen vor, die zusammengefasst genannt werden können:

- Die Betreuung
- Die sichtbaren und verhaltensbedingten Verbesserungen
- Die Sitzungen mit dem Team
- Zuständigkeiten wurden klar definiert
- Von Anfang an ein erfolgreicher Aufbau eines BEM-Teams, auch die GBU wird weiter geführt und ist fester Bestandteil im Unternehmen

Zwei Unternehmen gaben an, dass es zu früh sei, die Nachhaltigkeit Einschätzung bzw. die nachhaltige Wirkung noch nicht so klar sei.

Was war besonders hilfreich im Beratungsprozess (offene Textantworten)?

Mehrfach werden von den Unternehmen die fachkundige und maßgeschneiderte Beratung, Betreuung und Unterstützung durch BIT hervorgehoben, die ein individuelles Eingehen auf die betriebliche Situation impliziert. Auch die Durchführung der Vorort-Termine wird erwähnt, genauso wie die direkte und unbürokratische Abstimmung und die ausgearbeiteten Dokumente und Instrumente. Außerdem wird genannt, wie wichtig der Hinweis auf das ganzheitliche Betrachten der einzelnen Prozesse ist. Auch die Abschlussveranstaltung mit dem Abschlussbericht (Präsentationen/Poster/Handlungshilfen) wurde genannt.

Was könnte beim nächsten Mal besser / anders laufen (offene Textantworten)?

Als organisatorische Aspekte wurden genannt, Führungskräfte noch früher in das Projekt zu involvieren. Zusätzlich wurden Aspekte in Bezug auf die Projektzeit vorgeschlagen, z.B. „einen kürzeren Zeitraum des Projektes“ und „Es schneller hintereinander machen. Aber Corona hat auch hier eine Rolle gespielt, dass es so lange gedauert hat.“

Als inhaltliche Verbesserungen wurde genannt, „dem Unternehmer klarmachen, dass dies kein Projekt ist, um kurzfristig Geld einzusparen“ und einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen: „Alle/mehrere Projektinhalte in einem Unternehmen und nicht auf verschiedene Unternehmen verteilen“. Letztere Rückmeldung ist schwer bzw. nicht nachvollziehbar, da im Rahmen des Auftaktworkshops zu Beginn des individuellen Projektstarts in den Unternehmen allen Entscheiderkreisen (i.d.R. GF, Personal, Betriebsrat, FASI/BGM) dieselben möglichen

Projekthalte vorgeschlagen wurden, die sich um ein ganzheitliches strategisches Gesundheitsmanagement gruppieren bzw. die in Frage 1 der Projektevaluation („Wo lagen die thematischen Schwerpunkte im Projekt KaWaGi?“) als mögliche Antworten/Themenschwerpunkte genannt sind.

Darüber hinaus können zum Schluss noch drei positive Rückmeldungen erwähnt werden:

- „Genauso ist es optimal, uns allen hat es sehr gut gefallen und wir haben im Unternehmen sehr viel bewegt, danke“
- „Guter Job seitens BIT“
- „Kann so bleiben, wie es angeboten wurde!“

