

GESUNDHEIT IST NACHHALTIGKEIT WORKLIFE@INTERNORM

ABSCHLUSSBERICHT





Das Thema **Gesundheit am Arbeitsplatz** ist bei Internorm bereits seit vielen Jahren durch unterschiedlichste Aktivitäten unterstützt worden.

Das Projekt Worklife@Internorm wurde im Jahr 2008 gestartet und beschäftigt sich mit der **stärkeren Bindung der Mitarbeiter** ans Unternehmen. Ein wichtiger Teil dabei ist die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter im Unternehmen. Mit **Worklife@Internorm** ist es gelungen, einen thematischen Rahmen zu all diesen Maßnahmen zu setzen, das Thema bei den Mitarbeitern zu verankern und die Einzelaktivitäten zu einem runden Ganzen zu ergänzen.

Mit Unterstützung der OÖ-Gebietskrankenkasse wurde ein **BGF-Projekt** („Betriebliche Gesundheitsförderung“) durchgeführt.

Zusammen mit vielen Mitarbeitern wurden gesundheitsbelastende Faktoren erkannt und Lösungsvorschläge zu deren Beseitigung erarbeitet. So ist es gelungen, durch die Umsetzung vieler dieser Ideen die Verhältnisse in der Arbeitswelt von Internorm weiter zu verbessern.

Durch Impulse sollte das **gesundheitsfördernde Verhalten** unserer Mitarbeiter verstärkt werden. Dieses große Ziel wurde durchaus erreicht.

Wenn es um die **nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft** geht, spielt **Gesundheit eine zentrale Rolle**. Ein nachhaltiges Wirtschaften ohne Gesundheit ist nicht möglich – Gesundheit und Nachhaltigkeit bedingen also einander.

Die Verankerung dieser „gesunden“ Strukturen in der Unternehmenspolitik soll weiterhin nachhaltig die **Gesundheit der Mitarbeiter fördern**, die Arbeitsfähigkeit erhalten und das Wohlbefinden sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigern.

Im vorliegenden **Abschlussbericht** finden Sie die Zusammenfassung der Ziele, des Weges und der Umsetzung von gesundheitsfördernden Ideen.

Wir möchten uns bei allen Teilnehmern am Projekt (den Teilnehmern an den Zirkelkreisen und dem Steuerkreis), aber vor allem bei der äußerst engagierten Projektleitung sehr für den Einsatz und die erzielten Ergebnisse bedanken!

Anette Klinger
im Namen von Vorstand und Eigentümer IFN

Johann Habring
im Namen der GF Internorm

Demografische und gesellschaftliche Veränderungen sowie erhöhte Ansprüche in der Arbeitswelt werden künftig die **Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden**, insbesondere am Arbeitsplatz, immer bedeutender machen. Das betriebliche Umfeld bietet die beste (und oft auch einzige) Möglichkeit, **gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen** zu schaffen und das gesundheitsorientierte Verhalten erwachsener Menschen zu verändern.

Mit dem **Projekt „Worklife@Internorm“** wurden einerseits bestehende Gesundheitsangebote im Unternehmen gebündelt und andererseits eine Fülle von gesundheitsbezogenen Maßnahmenvorschlägen erarbeitet.

Nach 1 1/2 Jahren Projektlaufzeit an den Standorten Traun, Sarleinsbach und Lannach sind wir **beeindruckt von Ihrem Engagement bei allen Aktivitäten**, wie z.B. die Arbeit in den Gesundheitszirkeln, die Teilnahme an den Gesundheitsveranstaltungen und die große Anzahl an Verbesserungsvorschlägen, die zu einem großen Teil bereits umgesetzt wurden.

„Gesundheit ist kein Zustand, sondern eine Verfasstheit; Gesundheit ist ein Weg, der sich bildet, indem man ihn geht – und gangbar macht.“

Heinrich Schipperges

Damit haben wir gemeinsam große Erfolge erzielt und erkennen, dass für jeden von uns **Gesundheit ein großes Anliegen** ist.

Wichtig bleibt, dass wir das Hauptziel, **die nachhaltige Förderung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen** als Teil der Unternehmenskultur zu verstehen, konsequent weiterverfolgen.

Wir gratulieren zum erfolgreich durchgeführten Gesundheitsprojekt wünschen weiterhin viel Erfolg bei der Umsetzung von „Worklife@Internorm“!

Bettina Stadlmayr
OÖ Gebietskrankenkasse

Christian Scharinger
Trainer und Gesundheitsexperte

„Ohne Gesundheit ist alles nichts“

A.Schoppenhauer

Betriebliche Gesundheitsförderung sollte in keinem modernen Managementkonzept mehr fehlen – Warum?

Gesundheit kann nicht zwischen Arbeit und Privatleben getrennt werden. Die Mitarbeiter möchten gesund bleiben und sich bei der Arbeit wohl fühlen, das Management möchte mit gesunden, leistungsfähigen Mitarbeitern im Wettbewerb bestehen.

Ingrid Riedler
Zentralbetriebsrat



PROJEKT WORKLIFE@INTERNORM

Das von unserer Geschäftsführung initiierte und von den Eigentümern unterstützte Projekt Worklife@Internorm besteht aus drei Schwerpunkten:

- [] Internorm als attraktiver Arbeitgeber
- [] Mitarbeiterbindung
- [] Betriebliche Gesundheitsförderung

Der vorliegende Abschlußbericht ist fokussiert auf den Schwerpunkt betriebliche Gesundheitsförderung.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF)

umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

PROJEKT-COCKPIT:

Auftraggeber: Johann Habring

BGF-Projektleiter: Markus Rothberger

Start: Dezember 2007

Ende: Juni 2010

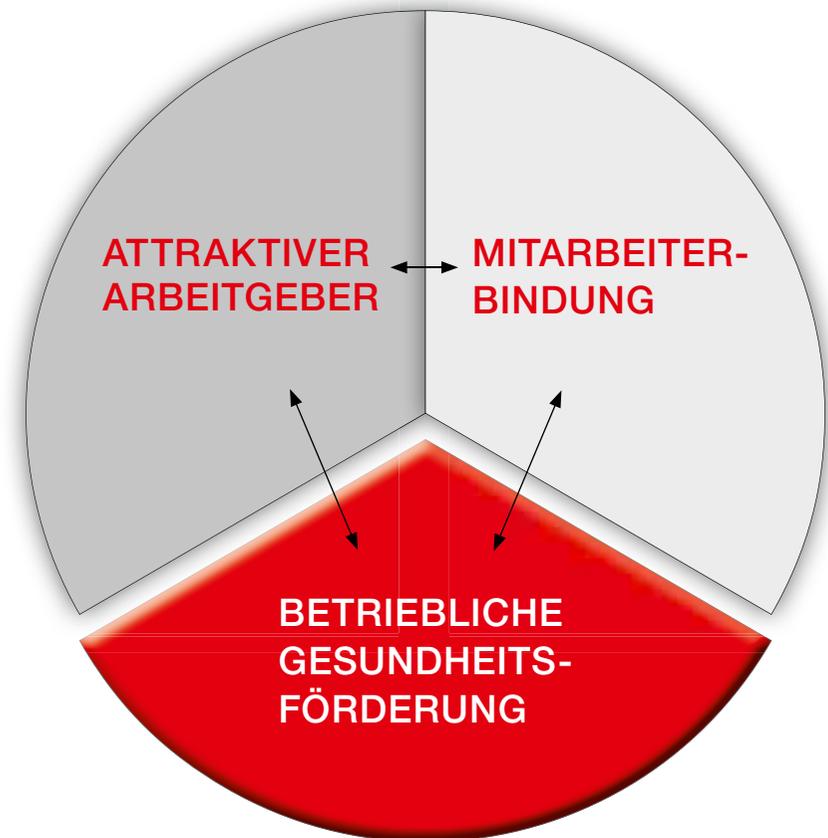
Projektbudget: 85.000 €

davon Förderung: 9.300 €

ARBEITSMOTTO

Alles, was (dauerhaft) kränkt, macht krank bzw. stärkt macht stark!

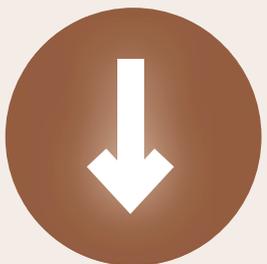
WORKLIFE@INTERNORM



ZIELE

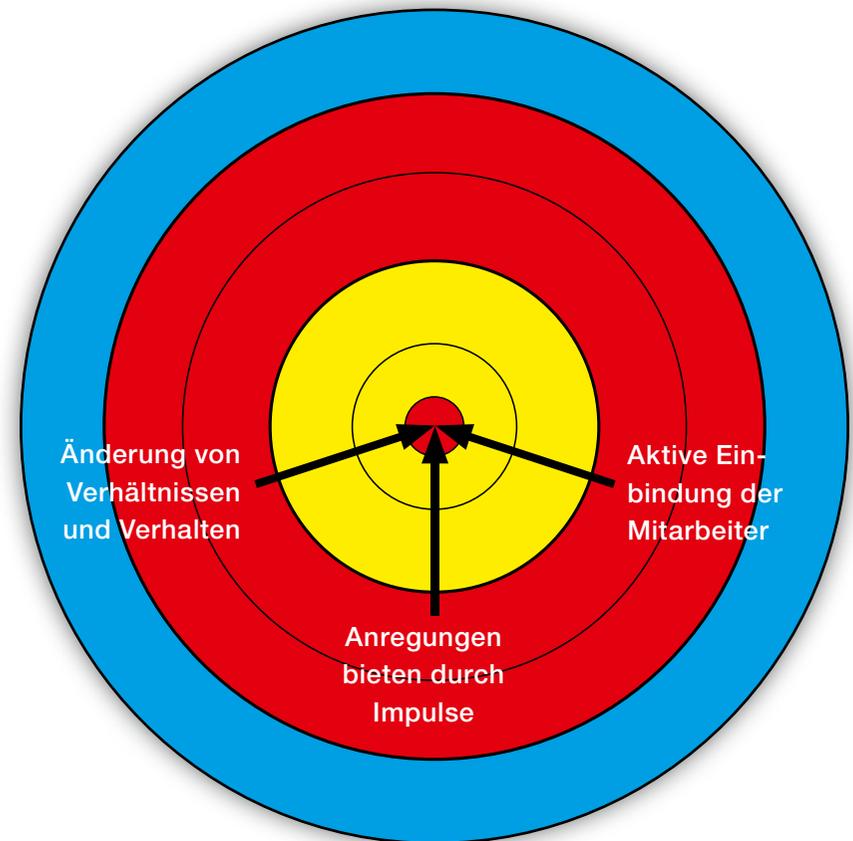


- [] Was stärkt verstärken (Ressourcenaufbau)
- [] Gesundheitsbewusstsein
- [] Eigenverantwortung für psychisches/phisches Wohlergehen
- [] Arbeitszufriedenheit/Betriebsklima
- [] Image als Unternehmen (attraktiver Arbeitgeber)



- [] Arbeitsunfälle
- [] Arbeitsbelastungen
- [] Gesundheitsbeschwerden

WORKLIFE@INTERNORM





ABLAUF

Wenn Sie an Ihren Arbeitsplatz denken, vielleicht stehen Sie an der Produktionslinie oder sitzen vor Ihrem PC, wie viele Ideen fallen Ihnen ein, um Ihr **Gesundheitsverhalten zu verbessern**? Sie haben sicher Verbesserungsvorschläge, denn SIE sind DER Experte für IHRE Gesundheit!

Die Beteiligung der Mitarbeiter ist ein wesentliches Anliegen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Das Projektteam wollte nicht „von außen“ etwas für Ihre Gesundheit tun, sondern **gemeinsam mit Ihnen konkrete Projekte und Ideen** entwickeln. Deshalb haben wir Sie gefragt!

Nach der ersten **Gesundheitsbefragung** in Kooperation mit den Gebietskrankenkassen (Oberösterreich und Steiermark) wurde „Mini-Internorm“ in den **Gesundheitszirkeln** abgebildet. Wahrscheinlich fragen Sie sich, ob die Teilnehmer ein Zirkeltraining absolvieren mussten. Stellen Sie sich kleine Arbeitsgruppen je Standort vor, die entsprechend ihrer Belastungen gruppiert sind: zum Beispiel einen Gesundheitszirkel für PVC, Angestellte oder Meister/Teamleiter. Der Moderator, dieser Mitarbeiter hatte zuvor eine spezielle Ausbildung bekommen, entwickelte gemeinsam mit der Gruppe **zu jeder wahrgenommenen Gesundheitsbelastung einen Lösungsvorschlag**.

In 13 Gesundheitszirkeln erarbeiteten 103 (!) engagierte Mitarbeiter Lösungen und Verbesserungsvorschläge. Jeder einzelne Lösungsvorschlag wurde der Steuergruppe präsentiert.

Unter Mitwirkung der Führungskräfte konnte ein Großteil der gesundheitsfördernden Maßnahmen umgesetzt werden.

DEZEMBER 2007

MÄRZ 2011

PLANUNG
STEUERUNG

IST-ANALYSE:
GESUNDHEITS-
BEFRAGUNG

GESUNDHEITZIRKEL:
GESUNDHEITSBE-
LASTUNG → LÖSUNG

UMSETZUNGSPHASE

EVALUIERUNG:
GESUNDHEITS-
BEFRAGUNG

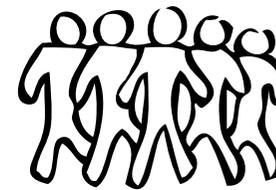
KOMMUNIKATION



Gesundheitsbericht



Folder Impulsvorträge



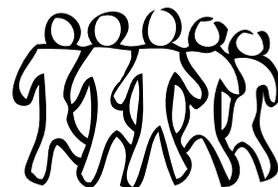
Forum der Meinungen



Blick



I-DM



Führungskräfte



Flipcharts

Steuerguppe: Ewald Baumann, Johannes Broucek, Johann Habring, Verena Hirmann, Kerstin Orthner, Ingrid Riedler, Markus Rothberger, Thomas Vondrak, Maria Wall, Reinhold Zischkin

Externe Begleiter: Bettina Stadlmayr (GKK OÖ), Roland Kaiser (GKK Stmk), Christian Scharinger (Trainer & Experte)





SARLEINSBACH

UMGESETZT:

- [] Reduktion des Lärms in der Isolierglasproduktion durch Schallisolierung der Waschanlage und des Shuttles
- [] Schnellaufitore an besonders stark frequentierten Hallen-Ein- und Ausfahrten, um die Zugluft und den Kälteeinfall zu reduzieren. Erkältungen kann so vorgebeugt werden!
- [] Verbesserung des Raumklimas in der Extrusion durch Installation von zusätzlichen Raumlüftern und Änderung der Lüftungssteuerung
- [] Reduktion des Lärms durch neues Ultraschall-Reinigungsgerät in der Werkzeug-Aufbereitung der Extrusion
- [] Anschaffung eines leistungsfähigen Staubsaugers zum Reinigen der BAZ, um die starke Staubbelastung durch das „Abblasen“ mit Druckluft auszuschalten
- [] Mobile Reinigungsstationen für Instandhalter zur Reduktion von Lösungsmitteldämpfen bei Reinigung von Maschinenteilen
- [] Ergonomische Gestaltung diverser Produktionsarbeitsplätze: Montagetische wurden höhenverstellbar und drehbar ausgeführt
- [] Bestückung der Arbeitsplätze mit ergonomischen Dämpfungsmatten zur Reduktion der Belastung des Bewegungsapparates durch Stehen am Boden
- [] Verbesserung der Beleuchtung an Arbeitsplätzen mit wenig Tageslicht
- [] Anschaffung neuer, sicherer Leitern, um ein unfallfreies Instandhalten zu ermöglichen
- [] Impulsvorträge unseres Arbeitsmediziners Dr. Zischkin

Es wurden teilweise gesundheitsrelevante Maßnahmen, die auch schon im kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) bekannt waren, in den Gesundheitszirkeln aufgegriffen und umgesetzt.

MASSNAHMEN SARLEINSBACH

Internorm®

Weitere Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln **werden derzeit gerade bearbeitet**. Aus technischen oder strategischen Gründen werden diese Vorschläge erst im kommenden Jahr umgesetzt.

Wir ersuchen daher um Verständnis, wenn in Ihrem Bereich noch keine Maßnahme umgesetzt wurde.

IN DER UMSETZUNGSPHASE:

- [] Reduktion des Lärms durch kontrollierte Steuerung der Vakuumversorgung und Schalldämpfer an den Vakuum-Öffnungen
- [] Reduktion von Lärm und Staub durch das Ersetzen der Sägen durch Cutter

- [] Beschattung der Arbeitsplätze, an denen Mitarbeiter durch starke Sonneneinstrahlung geblendet werden
- [] Montagehilfe zum Einbau von Extruder-Schnecken für ein ergonomisch richtiges Instandhalten
- [] Einbau eines Lastenliftes ins Remmert Hochregallager wird im Zuge einer Erneuerung oder Sanierung des HRL realisiert
- [] Neugestaltung der Pausenräume in der Produktion: Konzept wird mit externem Spezialisten ausgearbeitet





TRAUN

UMGESETZT:

- [] Reduktion des Lärms durch ständige Erneuerung oder Verbesserung von diversen Sägen und Fräsen im Kunststoffbereich
- [] Schnellauftore an besonders stark frequentierten Hallen-Ein- und Ausfahrten, um die Zugluft und den Kälteeinfall zu reduzieren. Erkältungen kann so vorgebeugt werden!
- [] Ergonomische Gestaltung diverser Produktionsarbeitsplätze: Montagetische wurden höhenverstellbar und drehbar ausgeführt
- [] Bestückung weiterer Arbeitsplätze mit Saughebern zum ergonomisch richtigen Heben von schweren Elementen
- [] Verbesserung des Raumklimas im Bereich Kunststoff durch die Installation von zusätzlichen Raumlüftern und Änderung der Lüftungssteuerung
- [] Anpassung der Tragpflicht-Richtlinien von persönlicher Schutzausrüstung im Bereich Iso-Glas zur Reduktion der Belastungen bei Hitze
- [] Bestückung der Arbeitsplätze mit ergonomischen Dämpfungsmatten zur Reduktion der Belastung des Bewegungs-Apparates durch Stehen am Boden
- [] Anpassung der Programmierung der Heizungssteuerung, um kalte Büros am Morgen zu vermeiden
- [] Spezieller Büro-Drehstuhl wurde für Mitarbeiter mit Schäden an der Wirbelsäule in das Standard-Programm aufgenommen – natürlich für alle Mitarbeiter an allen Standorten
- [] Verbesserung der persönlichen Schutzausrüstung und der Winter-Arbeitskleidung am Container-Bahnhof
- [] Impulsvorträge unseres Arbeitsmediziners Dr. Zischkin

MASSNAHMEN TRAUN

Internorm®

Weitere Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln **werden derzeit gerade bearbeitet**. Aus technischen oder strategischen Gründen werden diese Vorschläge erst im kommenden Jahr umgesetzt.

Wir ersuchen daher um Verständnis, wenn in Ihrem Bereich noch keine Maßnahme umgesetzt wurde.

IN DER UMSETZUNGSPHASE:

- [] Reduktion von Lärm und Staub durch das Ersetzen der Sägen
- [] Beschattung der Arbeitsplätze, an denen Mitarbeiter durch starke Sonneneinstrahlung geblendet werden
- [] Weiterentwicklung der Großraumbüros (z.B. Verbesserung der Akustik) → dazu werden die Ergebnisse des Pilotprojekts in Sarleinsbach abgewartet





LANNACH

HIGHLIGHTS AUS BEREITS UMGESETZTEN MASSNAHMEN:

- [] In den Bereichen Endfertigung, Alufertigung und Zerspanung/Oberfläche wurden neue Dämpfungs/Ergo-Matten angeschafft. Dadurch soll den **Mitarbeitern** das lange Stehen auf dem harten Boden erleichtert werden. Es handelt sich großteils um kleine Matten, die je nach Bedarf vom Mitarbeiter benutzt oder entfernt werden können.
- [] Von Oktober bis Dezember haben Impulsvorträge zu den Themen Rauchfrei, Ergonomie, Workbalance, Ernährung und Schichtarbeit stattgefunden. In den 1 ½ Stunden dauernden Vorträgen konnten sich die Teilnehmer viele nützliche Tipps von Dr. Zischkin holen.
- [] Im alten Bürogebäude wurde die Fußbodenheizung deaktiviert und es wurden überall Heizkörper mit Wärmeregler installiert. Auch die Wasserleitungen wurden teilweise erneuert.
- [] Für unsere Meister und Teamleiter wurden Checklisten hinsichtlich Führungstechnik erarbeitet und geschult (Hauptthemen Lob, Anerkennung, konstruktive Kritik, Mitarbeitergespräch)
- [] Unser Kantinen-Team ist bemüht, uns in Zukunft noch mehr „gesunde“ Mahlzeiten anzubieten (ev. Salattag). Im November 2010 haben wir den Essens-Lieferanten gewechselt. Mehr Abwechslung in der Menüfolge und weniger fette Zubereitung waren die Anlässe dafür.
- [] Der laut Betriebsvereinbarung zustehende 5 %-ige Verteilzeitanteil wird auf Anregung der Mitarbeiter nun übersichtlich in den einzelnen Teams konsumiert.
- [] Viele kleinere Anregungen aus den Zirkeln wurden und werden auch weiterhin über das monatliche Teambesprechungsprotokoll kommuniziert (z.B. Thema Zugluft – Benutzen der Türen)

IN DER UMSETZUNGSPHASE/PLANUNG 2011:

- [] Im Bürogebäude werden die Fenster erneuert. Ziel für den Montagetermin ist das erste Halbjahr 2011.
- [] Die 2. Kommissionierebene im Holzlager befindet sich auf 2,5 m Höhe. Um mehr Sicherheit beim Arbeiten gewährleisten zu können, sind bis Ende Jänner zwei Sicherheitsbügel für die 2. Griffebene im Test. Bei den Holzverhandlungen wird überdies diskutiert, kleinere Pakethöhen einzuführen.
- [] Ab Jänner 2011 werden einzelne Arbeitsplätze auf die Möglichkeit einer Tischhöhenverstellung geprüft (das Nachrüsten muss Sinn ergeben und einfach umsetzbar sein).
- [] Im Frühjahr 2011 ist ein „Sehtest-Tag“ geplant. Dazu wird ein Optiker-Team vor Ort kommen und jeder Mitarbeiter wird die Möglichkeit haben, sein Sehvermögen in einem nur einige Sekunden dauernden Prozess überprüfen zu lassen.
- [] Das neue Bearbeitungszentrum SCM wird vollständig eingehaust. Zusätzlich erfolgt eine Investition in eine Rückluftherwärmungsanlage für alle nicht eingehausten Anlagen in der Zerspanung.

IN ANDERE PROJEKTE EINGEBUNDEN:

- [] Das Thema Zeitdruck/Stress wird in das PSI-Projekt eingebunden. Anhand der Linie E1 in der Endfertigung werden Punkte wie etwa Verschwendungseliminierung und effiziente Planung behandelt.
- [] Hinsichtlich Ergonomie am Arbeitsplatz bzw. schweres Heben und Ziehen wurde im September mit der „Leitmerkalmethode“ begonnen. Es finden Arbeitsplatzbegehungen durch Betriebsmedizin, Sicherheitsfachkraft und Arbeitstechnik statt. Diese sollen Aufschluss über ergonomische Verbesserungsmöglichkeiten liefern.
- [] Im Rahmen des Jahresmottos 2010 wurden wieder zahlreiche sportliche Team-Aktivitäten angeboten und durchgeführt (Nordic Walking, Tischtennis, Tennis, Asphaltstockschießen etc.).
- [] Wartungspläne für Wägen werden von der Instandhaltungsleitung erstellt und umgesetzt.
- [] Die Themen Schmutz und Unordnung am Arbeitsplatz sowie Reinigungspläne wurden im Rahmen von 5-A-Workshops (Schwerpunktaktivität im KVP) behandelt und teilweise umgesetzt.



BEISPIEL „SCHNELLAUFTOR“: VON MEINER IDEE ZUR UMSETZUNG

Beschreibung des Weges von der erkannten Gesundheitsbelastung über die Idee im Gesundheitszirkel zur umgesetzten Maßnahme.

1. Erkannte Gesundheitsbelastung: „Tore offen → ständiger Zug; Durch Staplerverkehr bleibt das Tor einige Minuten offen, dadurch starker Zug auf die Mitarbeiter.
Gefahr einer Erkältung der betroffenen Mitarbeiter“ (Zitat aus Gesundheitszirkel).
2. Idee und Lösung werden in der Zirkelrunde geboren und in den Maßnahmenplan aufgenommen: „Schnellauftor auf der Nordseite installieren“
3. Maßnahme „Schnellauftor“ wird in der Steuergruppe vorgebracht und von der Geschäftsführung freigegeben.
4. Abstimmungsrunde mit den Bereichs- und Umsetzungsverantwortlichen → Umsetzungsphase wird eingeleitet
5. Klärung der technischen Machbarkeit, Einbausituation, Dimensionierung
6. Abstimmungsgespräch mit den Bereichsverantwortlichen – Auslösen des Investitions-Antrages
7. Beauftragung von Einkauf & Beschaffungslogistik mit der Beschaffung – Angebotsphase – Bestellung
8. Anlieferung – Einbau – Inbetriebnahme
9. Feedbackrunde mit dem Gesundheitszirkel

WIE GEHT'S WEITER?

Ein Projekt ist definiert durch einen Anfang und ein Ende.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist bei Internorm mehr als dieses Projekt: BGF lebt in Form von KVP, dem Mitarbeitergespräch, den laufenden Gesundheitsakti-

vitäten und dem schrittweisen Ändern der Denkhaltung und des Verhaltens ... – das erfordert Ihre **Offenheit, Neugier und Eigenverantwortung!**

DAS BEDEUTET FÜR 2011 KONKRET:

- [] **Impulstage:** 2011 werden wieder spannende Gesundheitstage mit richtungsweisenden Stationen angeboten.
- [] Fortsetzung der **Team-Aktivitäten:** Wir freuen uns, wenn sich Mitarbeiter für Mitarbeiter engagieren und unterstützen unsere internen Trainer.
- [] **Interne Audits:** Überprüfung zur Umsetzung der Lösungsvorschläge aus den Gesundheitszirkeln in den einzelnen Bereichen in den internen Audits
- [] **Dr. Zischkin kocht** – ein Impuls in der Kantine

NACHHALTIG WIRD BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEI INTERNORM SO VERANKERT:

- [] Ernennung eines **Gesundheitsbeauftragten:** Markus Rothberger ist IHR Ansprechpartner für GESUNDHEITSLÖSUNGEN und -VERBESSERUNGEN!
Er ist unser Impulsgeber und Initiator für Ihre Gesundheitsthemen.
- [] **Produktionssystem Internorm (PSI):**
Gesundheitsförderung ist fixer Bestandteil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP), um eine permanente Umsetzung zu garantieren.
- [] **Mitarbeitergespräch:** Das Thema Gesundheit wird jährlich im Mitarbeitergespräch ein Schwerpunkt sein.
- [] **Mitarbeiterbefragung:** Wir freuen uns über Ihre Lösungsvorschläge und Rückmeldungen in der Mitarbeiterbefragung. Jeder einzelne wird berücksichtigt!

Betriebliche Gesundheitsförderung ist für Internorm eine Haltung und auf Dauer verankert:

INTERNORM – DAS IST IHR FENSTER IN EINE GESUNDE ZUKUNFT!

„Gesundheit ist ein Weg, der sich erschließt, indem man ihn geht und gangbar macht.“

Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam gehen.



DIE MEINUNG UNSERES GESUNDHEITSEXPERTEN

„Mit Worklife@Internorm wurde ein sehr innovatives Projekt gestaltet und umgesetzt, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten.

Sämtliche Teilnehmer an den stattgefundenen Veranstaltungen waren hoch motiviert und interessiert.

Die Feedbacks der Teilnehmer waren sehr motivierend, um die Strukturen des Projektes nachhaltig im Unternehmen weiterzuführen und zu verankern.

Schade war, dass gerade im Bereich der Arbeiter Themen, die speziell für sie konzipiert waren, von ihnen so gut wie nicht angenommen wurden, wie beispiels

weise das Konzept, wie man auch mit Schichtarbeit seine Gesundheit möglichst gut erhalten kann.

Mein Herzenswunsch für die Zukunft ist, dass immer mehr Mitarbeiter den Sinn der betrieblichen Gesundheitsförderung erkennen. Dieser ist, die Selbstverantwortung für die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden zu übernehmen.

Für den Weg der Umsetzung stehe ich von ganzem Herzen gerne zur Verfügung!“



Adelheid Schmölder Adolf Falkner Alexander Golic Alfred Kriebeneegg Alfred Wild Andreas Aumann Andreas Höglinger
Andreas Huber Andreas Pelzeder Anita Hackl Anton Berger August Märzinger Barbara Bernecker Belutaj Aurel Bettina
Stadlmayr Christian Draxler Christian Scharinger Darijo Spasojevic Dieter Peinbauer Enhem Guso Elke Feichtinger Ernst
Wimmer Erwin Mayer Esther Uttenthaler Ewald Baumann Florian Stöbich Franz Kotal Franz Past Friedrich Oberngruber
Gerhard Bogner Gernot Hackl Gottfried Wögerbauer Gudrun Gaar Hans-Peter Plank Harald Halmer Heinz Balonzan Helmut
Graml Herbert Engel Herbert Hackl Herbert Leitner Hidir Dalgic Hubert Graml Ibrahim Ibrahimi Ingrid Riedler Johann Habring
Johann Mayrhofer Johann Ried Johannes Broucek Josef Falkner Josef Schopper Karin Voglsam Kerstin Orthner Kurt
Zimmermann Manfred Falkner Manuel Märzinger Marco Brunner Maria Wall Mario Amschl Mario Keplinger Markus Rothberger
Martin Hemmerich Martin Kobler Martin Ranninger Mathilde Appl Michaela Huber Mihret Harambasic Nedim Ibrahimi
Nicole Bogensberger Nikolaus Reifenauer Norbert Pollhammer Nusret Jashari Patrick Muchitsch Peter Hopfner Peter
Obermüller Peter Saxinger Peter Weiß Ralf Zinnert Reinhard Eder Reinhard Leitner Reinhold Zischkin Renate Russa Rene
Habringer Rene Schaubmaier Robert Eder Robert Springer Roland Kaiser Rudolf Ameseder Rupert Engleder Rupert
Neubauer Rupert Wieser Stefan Bumberger Stefan Ehrenguber Stefan Garber Stefan Rammerstorfer Sylvia Parkfrieder
Thomas Schaubmeier Thomas Schönberger Verena Hirman Vladimir Slasak Werner Holzer Wilma Treul Wolfgang Kapl

Danke an alle Mitglieder der Gesundheitszirkel und der Steuergruppe