



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	2570
Projekttitle	XAL in motion
Projektträger/in	XAL GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	März 2014 – März 2017 (Start der Projektvorbereitung im März 2014, Projektantragstellung im September 2014; Start des laufenden Projektmanagements mit November 2014) Projektdauer in Monaten: 29
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle Beschäftigten am Standort in Graz
Erreichte Zielgruppengröße	361 MitarbeiterInnen bei Projektstart; über 400 MitarbeiterInnen beim 1. Controllingbericht, derzeit bereits 508 MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	FGÖ, STGKK
Autoren/Autorinnen	Catrin Pekari Maria Erkinge
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	catrin.pekari@xal.com maria.erkinge@xal.com

Weblink/Homepage	www.xal.com
Datum	22.06.2017

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

Als Hersteller von Leuchten und Lichtsystemen ist XAL in der designorientierten und zugleich auch technisch herausfordernden Welt anspruchsvoller Architektur zu Hause – und das auf fast der ganzen Welt. Die kurzen Innovationszyklen, der steigende Internationalisierungsgrad und das rasche Unternehmenswachstum führen nicht zuletzt auch zu einem kontinuierlichen Anstieg der Anforderungen an die MitarbeiterInnen. Vor diesem Hintergrund haben wir es uns im Rahmen von XAL in motion zur Aufgabe gemacht, gesunde und lebenswerte Arbeitsumfelder zu priorisieren, in dem wir positive bestehende Maßnahmen bündeln und ausbauen, gesundheitsförderliche und –beeinträchtigende Aspekte identifizieren und gemeinsam mit den MitarbeiterInnen Vorschläge erarbeiten, wie man erstere stärken und letztere abbauen kann. Dadurch sollte das Wohlbefinden und Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen gesteigert, die Führungsebene für einen gesundheitsfördernden Führungsstil sensibilisiert, offen und transparent mit allen Anspruchsgruppen kommuniziert und insgesamt der Grundstein für eine nachhaltige Integration von BGF im Arbeitsalltag gelegt werden. Als Zielgruppe wurden die MitarbeiterInnen aller Hierarchieebenen in Graz identifiziert. Das Projekt lief von November 2014 bis März 2017. Im Projekt haben wir in der Planung und Betreuung, der systematischen IST-Analyse, der partizipativen Entwicklung und in der Evaluierung auf die wertvolle Expertise externer SpezialistInnen zurückgegriffen. Internes Fachwissen wurde durch Fortbildungsmaßnahmen des FGÖ und den Erfahrungsaustausch mit Projektverantwortlichen in anderen Unternehmen erweitert. Das Projekt wurde vom FGÖ und der STGKK unterstützt und gefördert. Die MitarbeiterInnen wurden über den gesamten Projektverlauf aktiv miteinbezogen, aus ihrem Feedback wurde ein ausgewogenes Maßnahmenpaket abgeleitet. Der von Anfang an stark ausgeprägte Partizipationsansatz stellt zugleich auch eine wichtige Basis für eine Verankerung von BGF im ganz normalen Arbeitsalltag dar. Im Fokus des Projekts stand es, den MitarbeiterInnen über den ganzen Projektverlauf zu ermöglichen, aktiv die eigene Meinung miteinbringen zu können und dadurch unterschiedliche Sichtweisen in ihrer ganzen Diversitätsbandbreite kennenzulernen. Partizipation und das authentische Vorleben von BGF durch die Führungsebene ist das Um und Auf des Erfolgs eines BGF-Projekts. Nur durch diese breite Verankerung jenseits von Hierarchieebenen und Abteilungsgrenzen kann BGF in einen optimalen Wirkungsgrad erreichen und die organisationale Resilienz gerade in komplexen, hochdynamischen Umfeldern steigern. Ein BGF-Projekt mit hohem Anspruch ist ein zeit- und arbeitsintensives Unterfangen, stellt aber jedenfalls eine lohnende Investition dar – für MitarbeiterInnen und Unternehmen.

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.
- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.
- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.

- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).
- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

- 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.
- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.
- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.
- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).
- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Was 2012 bei XAL als Betriebliches Mobilitätsprojekt (1.Preis Mobilitätsaward Stadt Graz) begann, wurde ab 2014 zu einem umfangreichen BGF-Projekt ausgebaut. Mit XAL in motion sollten die bestehenden gesundheitsförderlichen Aktivitäten in einen einheitlichen Rahmen gefasst werden und in systemischer und ganzheitlicher Herangehensweise ein umfangreiches BGF-Projekt auf die Beine gestellt werden. In der Projektkonzeption orientierten wir uns an Erfahrungen aus vergangenen Projekten, den Rückmeldungen zu umgesetzten Einzelmaßnahmen und holten Meinungen anderer Unternehmen zu Vergleichszwecken ein. Zudem waren die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Workshop zum Thema BGF mit der STGKK und dem IfGP sowie ein interdisziplinäres Projekt mit der Karl-Franzens Universität für die Planung von XAL in motion dienlich. Die Unterstützung durch und die Treffen mit VertreterInnen der STGKK waren ebenfalls überaus hilfreich. Unterstützt wurden wir bei der Projektplanung und in der Projektanfangsphase durch Mag.^a Elke Grossek (Gesundheitscoach, Gesundheitszirkelmoderatorin). Sie konzipierte, moderierte und wertete zudem die Gesundheitszirkel aus. Bei der systematischen Erhebung und Auswertung des IST-Zustandes und der Evaluierung vertrauten wir auf die Expertise der ArbeitspsychologInnen des reseach teams. Der bewusste Entschluss externe SpezialistInnen damit zu betrauen, wurde getroffen, damit die MitarbeiterInnen ihre Meinung völlig frei äußern konnten. Dadurch war es möglich, gesundheitsbeeinflussende Faktoren umfassend zu erheben und die unterschiedlichen Determinanten des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen in einem ganzheitlichen Unternehmenskontext zu sehen.

Als Setting wurde der Standort Graz festgelegt. Da XAL in motion als Pilotprojekt konzipiert wurde, wurden die MitarbeiterInnen an den anderen österreichweiten Niederlassungen bewusst als „Nicht-Zielgruppe“ festgelegt. Die Zielgruppe beinhaltete die MitarbeiterInnen aller Hierarchieebenen. Anzumerken hierbei ist jedoch, dass über den gesamten Projektverlauf besonderes Augenmerk auf den Einbezug der Führungsebene in das Projekt gelegt wurde. Das Management gilt somit gewissermaßen als sekundäre Zielgruppe. Eine essentielle Rolle kam den TeilnehmerInnen in den Gesundheitszirkeln zu. Als MultiplikatorInnen informierten sie ihre KollegInnen über das Projekt, wurden aber auch darum gebeten, sich mit den KollegInnen auszutauschen und deren Meinungen in den Gesundheitszirkeln zu vertreten. Auch die Sicherheitsvertrauenspersonen wurden in das Projekt eingebunden, gelten sie doch als essentielle Anlaufstelle für MitarbeiterInnenanliegen jeder Art. Tatkräftig unterstützt wurde das Projektteam durch unseren Betriebsarzt Dr. Thomas Mische und das Technische Büro Alfred Raith GmbH im speziellen durch Erwin Reisinger.

Das Motto von XAL in motion beschreibt auch treffend seine Zielsetzung.

M wie MitarbeiterInnennutzen als oberste Prämisse

O wie Organisation des Projektablaufs anhand der erfolgserprobten Phasen eines BGF-Projekts

T wie Teamarbeit in der gemeinsamen Identifikation von Handlungsfeldern und Erarbeitung von Maßnahmen

I wie Implementierung und Verankerung der Grundsätze in der Unternehmenskultur

O wie Objektivität und damit notwendigerweise das Hinzuziehen von externen ExpertInnen

N wie nachhaltige Schaffung und Ausrichtung von Projektstrukturen und Maßnahmen

Ein besonderes Anliegen ist uns hier, darauf hinzuweisen, dass die Teilnahme an den Gesundheitszirkeln, an den MitarbeiterInnenbefragungen und natürlich auch an den angebotenen Maßnahmen auf freiwilliger Basis erfolgte – Gesundheitsfaschismus galt es tunlichst zu vermeiden. Wir sind davon überzeugt, dass nur jene Maßnahmen, die Spaß machen, auch etwas nützen.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.
- die Projektgremien/–strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.
- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.
- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.

Mag. Michael Engel, Geschäftsführer, gab den Startschuss zur Ausarbeitung unseres BGF-Projekts. Gemeinsam mit DI (FH) Harald Dirnberger, ebenfalls Geschäftsführer, bildete er die Steuerungsgruppe, die mit der beständigen Kontrolle des Projektverlaufs und –fortschritts betraut war. Nach einer intensiven Projektvorbereitungsphase, in der die BGF-Charta unterzeichnet wurde, der Projektablaufplan nach den bewährten Phasen des Projektkreislaufs der Betrieblichen Gesundheitsförderung definiert wurde, sich die Projektteams formierten und Angebote externer BeraterInnen eingeholt und ausgewählt wurden, wurde mit November 2014 voller Elan mit dem laufenden Projektmanagement begonnen – in periodischen Abständen wurden Arbeitstreffen der operativen Projektleitung abgehalten. Diese wurden anlassbezogen durch Meetings im Kreise des erweiterten Projektteams ergänzt. Die Projektleitung von XAL in motion übernahm MMag.^a Catrin Pekari, Head of Legal & Corporate Services, unterstützt durch Mag.^a Maria Erkingler, MSc als Projektassistentin. Um das Kernteam wurde ein erweitertes abteilungsübergreifendes, fachlich ausgewogenes Team gebildet. Zudem wurden die Sicherheitsvertrauenspersonen zu Rate gezogen. Interne Kompetenzen wurden durch externes Fachwissen komplettiert: Dr. Thomas Mische in seiner Funktion als Arbeitsmediziner und später als Betriebsarzt war gleich wie das Technische Büro Alfred Raith GmbH, vertreten durch Erwin Reisinger als Sicherheitsfachkraft integrierter Bestandteil des Teams. XAL in motion wurde vom FGÖ und der STGKK gefördert und ermöglichte zudem durch das Anbieten von themenspezifischen Veranstaltungen, die zunehmende Vernetzung mit anderen Projektverantwortlichen. Der offizielle Projekt-Kick-off für die MitarbeiterInnen wurde bewusst auf Jänner 2015 gelegt. Alle MitarbeiterInnen wurden per elektronischem Rundschreiben und Aushang auf Anschlagtafeln über den Start von XAL in motion informiert, zudem wurden die GesundheitszirkelteilnehmerInnen vor der ersten MitarbeiterInnenbefragung zu einer XAL in motion Informationsveranstaltung mit Mag.^a Elke Grosseck und den ArbeitspsychologInnen des research teams geladen. Anschließend wurden sie darum gebeten, in ihrer Rolle als MultiplikatorInnen, ihre KollegInnen eingehend über das Projekt zu informieren und Input für den späteren Meinungsaustausch in den Gesundheitszirkeln

zu sammeln. Im Februar wurde schließlich mit der MitarbeiterInnenbefragung I die IST-Analyse initiiert – mit den daraus gewonnenen Ergebnissen ging man dann in die partizipative Entwicklung über. Bei der Besetzung der Gesundheitszirkel entschied man sich bewusst für eine heterogene Zusammensetzung: Die drei Gesundheitszirkel setzten sich aus MitarbeiterInnen unterschiedlicher Abteilungen zusammen; aus Männern und Frauen unterschiedlichen Alters und verschiedener Hierarchieebenen (mit Ausnahme der BereichsleiterInnen). MitarbeiterInnen mit langer Firmenzugehörigkeit trafen auf erst kürzlich im Betrieb tätige KollegInnen. Die TeilnehmerInnen der Gesundheitszirkel spiegeln in ihrer Besetzung die ganze Zielgruppe wider. In den Gesundheitszirkeln wurden von den MitarbeiterInnen dann gemeinsam Lösungsvorschläge erarbeitet, daraus umfangreiche Maßnahmen abgeleitet, geclustert und priorisiert. Ab August 2015 wurde auch schon mit der Umsetzung der Ideen losgelegt. In der Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen wurde besonderer Wert darauf gelegt, ein ausgewogenes Paket an verhaltens- und verhältnisändernden Komponenten anzubieten: Einführung eines Mitarbeiterzuschusses für Menüs in der Kantine, Erweiterung bestehender Mitarbeitervergünstigen, Ausbau des Fortbildungsangebots und des Sportprogramms, Unterstützung bei der Teilnahme an Sportevents, Aufwertung von Pausenräumlichkeiten, Implementierung umfangreicher Maßnahmen zur Verbesserung akustischer, räumlicher und klimatischer Bedingungen, Anbieten eines jährlichen Fahrradchecks und der Unterstützung bei der Teilnahme an Steiermark radelt zur Arbeit, Abhaltung eines Ernährungsvortrages, Integration von BGF-Themen in die MitarbeiterInnenjahresgespräche, abteilungsübergreifende Teambuildingaktivitäten wie der Wander- oder Skitag und noch viele weitere Aktivitäten – hier war wirklich für jeden etwas dabei! Begleitend zur Maßnahmenumsetzung wurden erneute Evaluierungsgesundheitszirkel abgehalten, um zusätzliches Feedback direkt von den MitarbeiterInnen in den weiteren Projektverlauf einfließen lassen zu können. Zusätzlich wurde besonderes Augenmerk darauf gelegt, den MitarbeiterInnen das Gefühl zu geben, dass sie mit Vorschlägen und Ideen jederzeit auf das Projektteam zukommen können/sollen. Vor allem in der zweiten Projekthälfte machte sich die offen gelebte Kommunikation zusehends bemerkbar und MitarbeiterInnen brachten vermehrt proaktiv eigene Ideen ein. Schließlich wurde Ende 2016 die zweite MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse wurden im Jänner 2017 im erweiterten Projektteam und mit der Steuerungsgruppe besprochen und einstimmig beschlossen, auch nach dem offiziellen Projektende weiterhin daran zu arbeiten, Betriebliche Gesundheitsförderung im normalen Arbeitsalltag zu verfestigen. Grundsätzlich wurde der geplante Projektablaufplan vollinhaltlich umgesetzt, einzig bei der MitarbeiterInnenbefragung II kam es zu einer kleinen, einmonatigen Verzögerung, die jedoch auf den Projektabschluss keinerlei Auswirkung hatte. Bei der Zusammensetzung kam es über den Projektverlauf zu zweierlei Änderungen. Zum einen wurden die geplanten personellen Ressourcen des bestehenden operativen Projektteams gerade in projektintensiven Phasen aufgestockt und zum anderen wurde das Projektteam erweitert. Andrea Schwarz wurde mit Anfang 2016 in das Projektteam aufgenommen und übernahm anfänglich vorrangig organisatorische und administrative Tätigkeiten, wurde aber schnell in operative Entscheidungen miteinbezogen. Mit Anfang 2017 übernahm Mag.^a Helga Fazekas die Leitung der Personalabteilung. Es freute uns sehr, dass sie sofort Teil unseres Projektteams wurde und wir mit ihr, einer erfahrenen Expertin auf dem Gebiet der Betrieblichen Gesundheitsförderung, auch weiterhin gemeinsam an der Verankerung der Betrieblichen Gesundheitsförderung arbeiten werden. Mit Martina Karch, Senior Manager Human Resource Management, einer langjährigen Mitarbeiterin, die erst unlängst aus der Karenz ins Arbeitsleben zurückkehrte und sich in Elternteilzeit befindet, formierte sich das „XAL in motion“ Projektteam Anfang 2017 in seiner nun finalen Besetzung.

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?

Bei der Evaluierung ist zwischen Prozess- und Ergebnisevaluierung zu differenzieren.

Die Prozessevaluierung erfolgte intern durch einen projektbegleitenden Abgleich des erarbeiteten Projektablaufplans mit dem tatsächlichen Verlauf. Das laufende Monitoring des Projektes ermöglichte es, Abweichungen zu identifizieren, deren Folgen für den weiteren Ablauf beurteilen zu können und darauf in angemessenem Ausmaß reagieren zu können. Erfreulicherweise wurde der Projektablaufplan vollinhaltlich umgesetzt, kleinere Verzögerungen wie der einmonatige Verzug in der Durchführung der MitarbeiterInnenbefragung blieben ohne Konsequenzen für den Projektabschluss. Ein Mitgrund hierfür war aus unserer Sicht die detaillierte Planung in der Vorprojektphase und die Antizipation potentieller Störfaktoren. Die kontinuierliche Selbstreflexion ergänzt durch das Feedback der GesundheitszirkelteilnehmerInnen war mit Sicherheit hilfreich für die Evaluierung zukünftiger Projekte.

Die Ergebnisevaluierung erfolgte auf zweierlei Ebenen. Das umgesetzte Maßnahmenpaket wurde hinsichtlich mehrerer Aspekte dokumentiert und evaluiert. Dabei wurden schriftliche mit verbalen Beurteilungsmethoden alternierend eingesetzt: Feedback wurde durch kurze Fragebögen oder durch Gespräche mit den MitarbeiterInnen eingeholt. Um nicht nur durch die MitarbeiterInnenbefragung am Projektende eine Evaluierung der Projektergebnisse zu erhalten, wurden zur Maßnahmenumsetzung begleitend Evaluierungsgesundheitszirkel eingeführt. Dadurch war es uns möglich, die Meinung zu den bis dahin umgesetzten Aktivitäten zu erfragen und obendrein konnten auch noch nützliche Inputs für zukünftige Maßnahmen eingeholt werden. Diese Schwerpunkte (z.B. nachhaltiges Mobilitätsmanagement, vertiefende Vorträge zum Thema Ernährung im beruflichen Alltag) fanden sich auch in den Ergebnissen der zweiten MitarbeiterInnenbefragung wieder. Bei der Konzeption und Auswertung wurden wir erneut vom research team unterstützt. Die Evaluierung durch die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung II und die darauf basierende Gegenüberstellung mit dem Zahlenmaterial der MitarbeiterInnenbefragung I am Ende von XAL in motion bildete ein probates Mittel zur Feststellung von Abweichungen und Veränderungen. Die zweite Befragung wurde im Vergleich zur ersten Umfrage um einen umfangreichen Fragenkatalog erweitert: Ein mehrseitiger Fragenblock befasste sich unter anderem mit der Beurteilung einer Auswahl umgesetzter Maßnahmen, den Kommunikationsmaßnahmen, den Zukunftsvorstellungen der MitarbeiterInnen und dem Einfluss des Projekts auf die Einstellung zur eigenen Gesundheit. Dieser Datenpool stellt eine wichtige Basis für die weitere Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen in der Zukunft dar.

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 erfolgsversprechend scheinen.

Die Ergebnisevaluation zeigte, dass sich die Commitment-Werte im Unternehmen im Vergleich zur Ausgangssituation noch weiter gesteigert haben. 96% der Befragten sind stolz darauf, bei XAL zu arbeiten und 88,3% halten XAL für einen empfehlenswerten Arbeitgeber. Auch das Feedback zu XAL in motion fiel positiv aus: 63,2% der MitarbeiterInnen sind sehr zufrieden beziehungsweise zufrieden mit dem Projekt. Auch die Ergebnisse der einzelnen Komponenten des Maßnahmenpakets stimmen sehr zuversichtlich. Mit über 80%igen Zufriedenheitsanteilen schneiden der MitarbeiterInnenzuschuss bei Mahlzeiten in der Kantine, der Obstkorb und die Unterstützung bei der Teilnahme an Sportevents ab. Werte über 70 % wurden auch beim Fahrradcheck, dem Skitag und dem Ausbau des Weiterbildungsprogramms im Rahmen der XAL-Academy erzielt. Die mangelnde Erfolgswirksamkeit bei der Unterstützung zur Raucherentwöhnung führte bei uns zum Entschluss, vermehrt Sensibilisierungsmaßnahmen anzubieten. Im Herbst 2017 wird beispielsweise ein Nichtraucherstag mit Informationsveranstaltungen und medizinischer Beratung stattfinden. Als Teil eines stark wachsenden international agierenden Konzerns befinden sich die MitarbeiterInnen von XAL in einem dynamischen Arbeitsumfeld mit sich ändernden Herausforderungen. Durch die Evaluierung konnten neue Erkenntnisse gewonnen werden und daraus Schwerpunkte für die Zukunft abgeleitet werden.

Es freut uns sehr, dass das Feedback zu XAL in motion so positiv ausfiel. Wir sind davon überzeugt, dass der aktive Einbezug der MitarbeiterInnen über den gesamten Projektverlauf hindurch maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg hatte. Als Zielgruppe wurden alle MitarbeiterInnen am Standort Graz definiert, dementsprechend haben wir versucht, durch aktive und offene Kommunikation viele Meinungen und Sichtweisen kennenzulernen und ins Projekt einfließen zu lassen. Gerade in der zweiten Hälfte kamen die MitarbeiterInnen vermehrt mit eigenen Vorschlägen auf das Projektteam zu. Dies zeigt, dass im Unternehmen durch das laufende Anbieten gesundheitsförderlicher Maßnahmen, einen authentisch gelebten Zugang der Führungsebene zum Thema und eine kontinuierliche Kommunikation Strukturen und Prozesse geschaffen wurden, die betriebliche Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag lebbar macht und auch von den MitarbeiterInnen proaktiv eingefordert wird. Durch Maßnahmen wie die Aufnahme von Themen der Gesundheitsförderung in das jährliche MitarbeiterInnengespräch und dem Bekenntnis dazu in der Welcome-Mappe für neue MitarbeiterInnen konnten die Grundprinzipien der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen verankert werden und damit die Basis für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement gelegt werden. XAL in motion fungierte als Pilotprojekt, bewusst entschied man sich in der Projektvorbereitungsphase dafür, die MitarbeiterInnen an den österreichweiten Standorten (Wien, Klagenfurt, Linz, Thaur und Seekirchen) als Nicht-Zielgruppe zu definieren, ein Roll-out ist jedoch für die Zukunft geplant.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.
- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.
- was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

Maßgeblich für den Erfolg von XAL in motion war aus unserer Sicht das authentisch gelebte Commitment der Führungsebene, eine genaue Projektplanung, die aktive Einbeziehung der MitarbeiterInnen über alle Projektphasen hindurch, das Ermöglichen offener Kommunikation, die Umsetzung eines gemeinschaftlich erarbeiteten Maßnahmenkatalogs aus verhaltens- und verhältnisändernden Komponenten, der Austausch mit anderen und die Unterstützung durch externe Spezialisten. Und ein engagiertes Projektteam! Als Faktor, der den Erfolg eines BGF-Projekts nachteilig beeinflussen kann, ist die mangelnde Allokation personeller Ressourcen zu nennen. Auch wir haben den zeitlichen Aufwand, der mit dem Projekt verbunden war in der Projektplanung unterschätzt. Ein ernst genommenes Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt bedarf ausreichender Zeit. Dementsprechend wurden Ressourcen freigemacht und das Projektteam auch noch erweitert. Ein Projektteam mit MitarbeiterInnen verschiedener Abteilungen zu besetzen, wodurch unterschiedliche Sicht- und Herangehensweisen ins Projekt einfließen können, ist aus unserer Sicht sehr zu empfehlen! Dass sich der Aufwand und die Energie, die wir in das Projekt investierten, ausgezahlt haben, zeigten uns die positiven Rückmeldungen der Belegschaft. Aus der Projekterfahrung haben wir viel gelernt und wir sind davon überzeugt, dass wir vieles schon sehr gut gemacht haben. Daher hätten wir auch am Projekt in seiner Grundkonzeption nichts gravierend anders gestalten wollen.

Anhang

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

- Pressemeldung_Bikecitizens-Magazin
- Welcome Mappe XAL in motion_Ausschnitt
- XALVIN Artikel_XAL in motion – die ersten Erfolge
- XALVIN Artikel_Abteilungsbudget für gemeinsame Aktivitäten, Ausflüge
- XALVIN Artikel_Eishockey, Silvesterlauf, Faschingsparty, Skitag
- XALVIN Artikel_Eishockey, Silvesterlauf, Weihnachtsfeier, Skitag
- XALVIN Artikel_Ernährungsvortrag, Wandertag, Fußball, Laufevents
- XALVIN Artikel_Exemplarische Abteilungsvorstellung_Darstellung von Zuständigkeiten
- XALVIN Artikel_Fahrradcheck
- XALVIN Artikel_Kommunikation
- XALVIN Artikel_Laufevents
- XALVIN Artikel_Laufevents II
- XALVIN Artikel_Laufevents, Fahrradcheck
- XALVIN Artikel_Lehrlinge führen Lehrlinge (Zuständigkeiten in Abteilungen), Kartfahren, Laufevent
- XALVIN Artikel_Sommerfest und Interview
- XALVIN Artikel_Temperatureinstellung, Mitarbeiterausweis, Laufevents, Abteilungsausflug
- XALVIN Artikel_XAL Academy, Sommerfest, Laufevents
- XALVIN Artikel_Eishockey, Silvesterlauf, Weihnachtsfeier, Skitag EN
- XALVIN Artikel_Exemplarische Abteilungsvorstellung_Darstellung von Zuständigkeiten EN
- XALVIN Artikel_Kommunikation EN
- XALVIN Artikel_Laufevents EN
- XALVIN Artikel_Sommerfest und Interview EN
- XALVIN Artikel_Wandertag, Fußball, Laufevents EN
- XALVIN Artikel_XAL Academy, Sommerfest, Laufevents EN

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

- *Projektablaufplan*
- *Projekttrollenplan*
- *Evaluationendbericht*
- *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.

