

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

Projektnummer	2372
Projekttitel	Herzblut
Projektträger/in	Romantikhotel Gmachl in Elixhausen
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	Jänner 2013 – Jänner 2015 24 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Lehrlinge, Führungskräfte und Abteilungsleiter
Erreichte Zielgruppengröße	80 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	Frau Mag. Eveline Kriechhammer (Trumer Leistungsdiagnostik, Projektbetreuung) Herr. Martin Neuwirth (Salzburger Gebietskrankenkasse Firma Lohninger und Wunder (Unternehmensberatung)
Autoren/Autorinnen	Frau Mag. Eveline Kriechhammer (Externe Betreuung, Trumer Leistungsdiagnostik) Jürgen Wagner (Projektleiter im Romantikhotel Gmachl)
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	office@trumer-leistungsdiagnostik.at jw@gmachl.com
Weblink/Homepage	www.gmachl.com/herzblut
Datum	30.3.2014

1. Kurzzusammenfassung

Projektbeschreibung:

Das 2-jährige Projekt Herzblut, zielte darauf ab nachhaltige und positive Impulse zur Gesundheitsförderung der MitarbeiterInnen zu setzen.

Gerade im Gastgewerbe ist es eine Herausforderung eine Balance zwischen einem gesunden Lebensstil und den beruflichen Anforderungen (Arbeitszeit, Geselliges Zusammensein, Sozialverhalten gegenüber den Gästen) zu finden.

Die Geschäftsleitung vom Romantikhotel Gmachl wollte und will auch weiterhin, dass ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die positiven Aspekte eines gesunden Lebensstils, wie mehr Vitalität und Leistungsfähigkeit, ein besseres Körpergefühl und im Idealfall ein beschwerdefreies Leben erfahren. Gerade Rückenschmerzen sind im Gastgewerbe ein großes Thema und dem wollte man mit speziellen Bewegungskursen entgegenwirken.

Ein weiterer wichtiger Grund dieses Projekt zu initiieren lag in dem Bestreben den MitarbeiterInnen eine Wertschätzung zukommen zu lassen und sich dadurch auch im Vergleich zu anderen Unternehmen abzuheben.

Das Familienunternehmen will, dass sich die MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz wohlfühlen.

Das Projekt Herzblut durchlief den klassischen und anerkannten Managementzyklus. Nach der Formung einer Steuerungsgruppe, kam es zu einer detaillierten Analysephase mit SALSA-Fragebogen, indiv. Fragebogen & einem Fitnesscheck. Anschließend kam es in Gesundheitszirkeln zur Planung spezifischer Maßnahmen. Nach der Umsetzungsphase erfolgt eine Selbstevaluation mittels einer 2. Befragungsrunde/Fitnesscheck und kurzen Interviews mit MitarbeiterInnen.

Das Projekt Herzblut wurde auf mehreren "Säulen" aufgebaut die teilweise von der Projektgruppe vorgegeben wurde, teilweise auch im Projektverlauf und in der Arbeit in den Gesundheitszirkelsitzungen entstanden sind.

- Bewegung
- Ernährung
- Vorsorge
- Gesunder Arbeitsplatz
- Teambuilding
- Gmachl Akademie (im Aufbau)
- Job Rotation (im Aufbau)

Das Thema "Kommunikation" erstreckt sich über alle Bereiche.

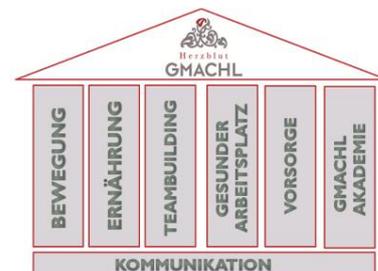
Mit dem einzigartigen und neuen Kommunikations-App sollen die MitarbeiterInnen immer bestens über die diversen Gesundheitsangebote informiert sein.

Die ausgeglichene Nutzung der neuen Medien (Einbindung des Projekt auf der Homepage, Facebook,...) sowie die Bereitstellung der Informationen auf traditionellen Kanälen (Pinnwand, Rundbrief, persönliches Nachfragen,...) ermöglichen die Einbindung von jungen und älteren MitarbeiterInnen.

Ein dezidiertes Ziel stellte der Aufbau von Organisationsstrukturen im Betrieb dar, die eine Nachhaltigkeit von BGF über das Projektende hinaus ermöglichen.



*Deine Gesundheit liegt
uns am Herzen*



Die aktive Teilnahme und Mitgestaltung möglichst vieler Mitarbeiter bei der Planung und Umsetzung der Maßnahmen war und ist dem Unternehmen sehr wichtig. Die Arbeit in den Gesundheitszirkeln ist hier auf jeden Fall der richtige Weg.

Durchgeführte Maßnahmen: (Auszug)

Bau eines Mitarbeiterhauses mit Fitnessräume, 3 Gesundheitszirkel, div. Sportkurse, Töpferkurs, Fitnesschecks, Kommunikations-app, Pinnwände, Homepage:

www.gmachl.com/herzblut

Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

Wesentliche Ergebnisse SALSA - Befragung:

Im Kernteil (B) des Fragebogens -in welchem Arbeitsbelastungen, Anforderungen sowie organisationale- und soziale Ressourcen erfasst werden- konnten sowohl Unterschiede zur 1. Befragung als auch im Benchmarkvergleich (Dienstleistungsunternehmen) festgestellt werden.

Im Bereich der **Aufgabencharakteristika** konnte ein höheres Empfinden der Ganzheitlichkeit der Aufgabe, der Qualifikation und Verantwortung im Vergleich zur 1. Befragung erreicht werden. Dies entspricht in etwa dem Benchmark.

Bei den **Arbeitsbelastungen** ist hervorzuheben, dass das belastende Sozialklima unter KollegInnen als deutlich geringer empfunden wird als im Branchenvergleich (Benchmark).

Die größten Verbesserungen und somit Änderungen betrafen die **Organisationalen Ressourcen**. Hier lag man nach der 1. Befragung zum Teil doch recht deutlich unter dem Benchmark. Bei der 2. Befragung konnten in allen Teilbereich Verbesserungen über den Benchmark hinaus erzielt werden. Dies betrifft insbesondere die Aufgabenvielfalt und das Qualifikationspotential der Arbeitsaufgaben ebenso wie die Partizipationsmöglichkeiten (Eigeninitiative, Mitsprache, Beteiligung bei Veränderungen im Betrieb durch Vorgesetzte) und Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes.

Bereits über dem Branchenmittel lag man im Bereich der **Sozialen Ressourcen** zu Projektbeginn. Verbesserungen fanden jedoch auch im Bereich des positiven Sozialklimas und der sozialen Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch KollegInnen statt.

Veränderungen die als wesentlich erscheinen sind ferner in den Merkmalen der Arbeit/ Arbeitszufriedenheit (Teil F) zu finden. Eine extreme Ausprägung war zu Projektbeginn im Merkmal „Gutes Betriebsklima“ ersichtlich. Dies war 78% der befragten Mitarbeiter wichtig und deren Wunsch. Dies kann darin begründet liegen, dass eben in diesem Punkt noch teilweise Verbesserungspotential im sozialen Bereich vorhanden war. Aktuell liegt der Wert bei 55% der befragten Mitarbeiter, und dieses Merkmal liegt in einem Bereich der in etwa gleich bedeutsam (wichtig) für die Mitarbeiter ist, wie beispielsweise „Günstige Arbeitszeit“ (47%), „Möglichkeit, neue Dinge zu lernen“ (53%) oder „Interessante Tätigkeit“ (49%)

Wesentliche Ergebnisse des individuellen Fragebogens:

Ein wesentlicher Teil des indiv. Fragebogens beschäftigte sich mit der Bewertung der bisher im Projekt angebotenen Maßnahmen.

Im sportlichen Bereich konnte insgesamt 37 versch. Angebote durchgeführt werden. Dazu gab es insgesamt 92 Bewertungen.

61 der 92 Bewertungen vielen dabei mit SEHR GUT und weitere 24 mit Gut aus. Lediglich 7 Bewertungen waren ein Befriedigend, ein Genügend oder Nicht Genügend wurde nicht verteilt.

Auch die Gesundheitszirkel und die extern geleiteten Coachings zur Mitarbeiterführung der Firma Lohninger und Wunder wurden überwiegend 47 % und 77% mit Sehr Gut und 33%

und 15% mit Gut beurteilt.

Lediglich das Mitarbeiteressen wurde noch etwas durchwachsend bewertet. Aufgrund eines Personalwechsels in der Küche muss sich das neu gestaltete Mitarbeiteressen in Buffetform mit immer frischen Salat und Suppe zur Wahl erst wieder einspielen.

Erfreulich sind auch die Ergebnisse auf der Kommunikationsebene. 86% der Befragten gaben an sich über das Herzblut-Projekt sehr gut informiert zu fühlen und nutzen die verschiedenen Kommunikationskanäle.

Ergebnisse der Fitnesschecks und Kurzinterviews:

Die Fitnesschecks bei denen eine Körperzusammensetzungsanalyse erfolgte und die Rumpfkraftfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen überprüft wurden trugen wesentlich zur einer Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung in Bezug auf „Gesunde Normwerte“ bei den MitarbeiterInnen bei.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die regelmäßig bei den Bewegungsangeboten im Rahmen des BGF-Projektes teilnahmen konnten ihre Werte hier deutlich verbessern.

Bei den jüngeren Mitarbeiterinnen (unter 30 Jahre) konnte festgestellt werden, dass die BMI Werte (Verhältnis Körpergewicht zu Größe) zwar in der Regel im Normbereich lagen, die Körperfettwerte aber viel zu hoch waren. Das heißt die Mitarbeiterinnen sind zwar schlank und haben an sich nicht zu viel Gewicht, jedoch viel zu wenig Muskelmasse, was die Tatsache erklärt dass viele an Rückenschmerzen leiden. Zusammen mit den Ergebnissen der Rumpfkrafttests konnte dies den betreffenden Personen auch sehr gut verdeutlicht werden.

Bei den Kurzinterviews (4 Abteilungsleiter und 6 Mitarbeiter) konnte festgestellt werden, dass es eine sehr gute Verbesserung hinsichtlich der Kommunikation in den Abteilungen und auch zwischen den Abteilungen gibt. Das Thema „Richtiges Feedback geben“, wurde vor allem in den extern betreuten Coachings der Firma Lohninger und Wunder behandelt und fand sowohl im individuellen Fragebogen als auch bei den Kurzinterviews eine positive Bewertung. Festgestellt wurde jedoch auch, dass einige der Angebote noch nicht optimal für einige MitarbeiterInnen auf die Arbeitszeiten abgestimmt sind.

Lernerfahrungen und Empfehlungen

Veränderung bedeutet immer Unbekanntem entgegen zu gehen. Es bietet aber auch Chancen. Chancen für Veränderung, etwas im Leben zu bewegen. Im Rahmen des Herzblutprojektes nutzen die Mitarbeiter nicht nur diese Möglichkeit, sie gestalten diese auch mit. Ein Prozess dem nicht genug Bedeutung beigemessen werden kann und an dem Punkt noch einmal auf das große Potential der Gesundheitszirkel hingewiesen wird.

Als wesentlicher Faktor zum Gelingen eines solchen Projektes sei auch die Zeit genannt. Viele Dinge fangen nach den vergangenen 2 Jahren gerade erst an zu wachsen, umso wichtiger ist die Nachhaltigkeit zu betonen. Alles braucht seinen Raum und seine Zeit und genau diese zwei Dinge soll das Herzblut Projekt dauerhaft im Unternehmen bekommen.

Kurz erwähnt sollte werden, dass ein Unternehmen zwar Möglichkeiten und Voraussetzungen für Betriebliche Gesundheitsförderung schaffen kann, AKTIV werden müssen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aber irgendwann von alleine. Zu akzeptieren ist hier, dass es immer eine kleinen Prozentsatz an „Verweigerern“ geben wird. Jedoch sollte trotzdem nichts unversucht gelassen werden um auch diese „Zielgruppe“ zu sensibilisieren.

Das Unternehmen beruft sich beim Erfolg des Projekts (Gewinner des Vorsorgepreis 2014, 3. Platz Österreichischer Kommunikationspreis) auch auf die gute Zusammenarbeit mit externen Betreuungsfirmen.

Die Mitarbeiter der Trumer Leistungsdiagnostik, die Firma Lohninger und Wunder und Herr Martin Neuwirth von der Salzburger Gebietskrankenkasse begleiteten das Projekt und werden auch weiterhin mit dem Unternehmen zusammenarbeiten.

Der Mehrwert durch die Außensicht der Berater, das richtige Know-How Dinge im BGF-Bereich anzugehen und das permanente „An Stupsen“ von außen bereichern auch langfristig

die Betriebliche Gesundheitsförderung und sind gerade in stressigen Zeiten oftmals der Anstoß, die Dinge nicht liegen zu lassen.

Weiters ist es durch die breiten Fortbildungsangebote des Fonds für Gesundes Österreich möglich, dass sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vielfältig weiterbilden und so im Unternehmen als Multiplikatoren im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung arbeiten.

2. Projektkonzept

Projektvorgeschichte:

Herr Friedrich Hirnböck, Geschäftsführer des Romantikhotel Gmachl in Elixhausen, hat sich 2010 nach längerer Bewegungsabstinenz dazu entschlossen einen wichtigen Schritt in Richtung eines gesunden Lebenswandels zu gehen. Das Rauchen wurde eingestellt, die Ernährung umgestellt und regelmäßige Bewegung gehören seit dem zum Tagesablauf des Geschäftsführers. Gerade im Gastgewerbe ist es eine Herausforderung eine Balance zwischen einem gesunden Lebensstil und den beruflichen Anforderungen (Arbeitszeit, Geselliges Zusammensein, Sozialverhalten gegenüber den Gästen) zu finden. Die positiven Aspekte eines gesunden Lebensstils, wie mehr Vitalität und Leistungsfähigkeit, wollte und will Herr Hirnböck gerne auch an seine MitarbeiterInnen weitergeben. Ein weiter wichtiger Grund ist dass Herr Hirnböck durch dieses Projekt seinen MitarbeiterInnen eine gewisse Wertschätzung zukommen lassen möchte. Das Familienunternehmen will, dass sich die MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz wohlfühlen. Einzelne Angebote hat es schon vor dem Projekt im Unternehmen gegeben, diese wurden jedoch nur teilweise oder schlecht angenommen. Aus diesem Grund hat man sich entschieden das Thema „Großräumiger“ und strukturierter anzugehen. Ziel ist es auch die Arbeitsabläufe im Unternehmen, sowie die Kommunikation zu verbessern und den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass ein gesunder Lebensstil gefördert wird.

Der erste wichtige Schritt nachdem sich der Geschäftsführer Herr Friedrich Hirnböck im Juli 2012 entschlossen hat gemeinsam mit der Firma Trumer Leistungsdiagnostik als Externen Berater ein BGF-Projekt in seiner Firma zu initiieren war mit einer Gruppe des Unternehmens (die gleichzeitig für die Steuerungsgruppe/Projektteam vorgesehen wurde) ein gemeinsames Workshop-Wochenende zum Thema BGF in Linz zu verbringen. Bei diesem Wochenende wurde die Teilnehmer über die Grundlagen eines BGF-Projektes aufgeklärt, es wurde sämtliche Vernetzungspartner und Unterstützer eruiert (Netzwerk BGF, SGKK) und Projekte die bereits das Gütesiegel bekommen haben „unter die Lupe“ genommen. Weiters diente der Workshop auch grundlegend dafür im Unternehmen Interesse zum Thema zu wecken und ein „Feuer zu entfachen“. Aus diesem Grund standen neben theoretischen Inputs auch praktische Bewegungseinheiten mit dem Ziel der Gruppenbildung/Teamarbeit und Erarbeitung eines Gesundheitsbewusstseins am Programm. Der Abschluss 2tägigen Veranstaltung bildete ein Besuch der Firma Shiloutte in Linz, die mit ihrem Projekt „Silvital“ bereits eine Auszeichnung im BGF-Bereich erhalten hatten. Es konnten aus diesem Treffen sehr viele hilfreiche Anregungen mitgenommen werden und auch in weiterer Folge wurde noch des Öfteren ein Austausch gepflegt. Besonders wichtig war von Beginn an der Aufbau einer guten Kommunikationsstruktur. Die Internetseite www.gmachl.com/herzblut wurde ins Leben gerufen, ein Folder mit Attraktiven Angeboten für die MitarbeiterInnen gemacht und Pinnwände in den Abteilungen installiert. Dies waren die ersten Schritten, denen noch viele folgend sollten.

Gemeinsam mit der externen Betreuung der Trumer Leistungsdiagnostik und Herrn Martin Neuwirth von der Salzburger Gebietskrankenkasse wurde eine Konzept erarbeitet um das Gesundheitsthema im Betrieb umfassen zu behandeln.

Man entschied sich für den klassischen und anerkannten Managementzyklus. Nach der Formung einer Steuerungsgruppe, kam es zu einer detaillierten Analysephase mit SALSA-Fragebogen, indiv. Fragebogen & einem Fitnesscheck. Anschließend kam es in Gesundheitszirkeln zur Planung spezifischer Maßnahmen. Nach der Umsetzungsphase erfolgt eine Selbstevaluation mittels einer 2. Befragungsrunde/Fitnesscheck und kurzen Interviews mit MitarbeiterInnen.

Das Projekt Herzblut wurde auf mehreren "Säulen" aufgebaut die teilweise von der Projektgruppe vorgegeben wurde, teilweise auch im Projektverlauf und in der Arbeit in den Gesundheitszirkelsitzungen entstanden sind.

- Bewegung
- Ernährung
- Vorsorge
- Gesunder Arbeitsplatz
- Teambuilding
- Gmachl Akademie (im Aufbau)
- Job Rotation (im Aufbau)

Das Thema "Kommunikation" erstreckt sich über alle Bereiche.

Setting und Zielgruppen:

Zielgruppe waren primär alle 80 (seit Herbst 2014 89 durch Neueröffnung des Cafe Felix) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Romantikhotel Gmachl.

Als sekundäre Zielgruppe wurden ausgewählt:

Lehrlinge (15 Personen)

Mitarbeiter mit Migrationshintergrund (35 Personen)

Führungskräfte (8 Personen)

Das Unternehmen hat verschiedene Abteilungen auf denen sich die Mitarbeiter folgendermaßen verteilen:

Abteilungen Romantikhotel Gmachl	
	MA Gesamt
Etage	14
Wellness	10
Hausmeister	1
Geschäftsführung	2
Metzgerei	6
Tennis	6
Verwaltung	3
Marketing	1
Rezeption	7
Küche	14
Service	17
Cafe Felix (erst 2014 neu eröffnet)	8
	89

Nach einer Ausgangsanalyse konnte folgende Handlungsfelder definiert werden:

Bereich Ernährung: vor allem das Mitarbeiteressen – betrifft alle Zielgruppen Neue Organisation des Mitarbeiteressens, Buffetform, frische Salate und Suppe, Möglichkeit um Vorschläge zu liefern bzw. Feedback zu geben wurde installiert, Fortbildung des Küchenchef über den FGÖ
Bereich der Kommunikation – betrifft vor allem die Führungskräfte Richtiges Feedback geben, es fanden Coaching durch die Firma Lohninger und Wunder diesbezüglich in allen Abteilungen statt
Bereich des Gesundheitsbewusstseins und – verhalten: Bewegungsangebote – betrifft alle Zielgruppen Rückenschmerzen und Schmerzen in den Beinen sind die meistgenannten Probleme bei den MitarbeiterInnen laut der Fragebogenauswertung Eine Vielzahl an unterschiedlichen Angeboten für die MitarbeiterInnen wurde geschaffen.
Bereich des direkten Arbeitsplatzes/Umgebung – vor allem Service/Küche und Wellness Reparatur von defekten Geräten (Klimaanlage), Schaffung von Lagerungsmöglichkeiten (Wellness)
Bereich der Unternehmenskultur Gegenseitige Rücksichtnahme und mehr Verständnis, hier ist das Projekt „Job Rotation“ für die Zukunft in Planung, dieses wurde dem Projektteam beim Vernetzungstreffen mit dem Thermenhotel Stoiser in der Steiermark vorgestellt, MitarbeiterInnen können sich freiwillig melden um in einem anderen Bereich des Unternehmens einen Tag lang „hineinzuschnuppern“ bzw. mitzuhelfen.

Folgende Zielsetzungen wurden definiert:

Projektziele		Kennzahlen bzw. Indikatoren zur Messung der Zielerreichung
Ziel 1	<p>Ziel:</p> <p>1a) Die MitarbeiterInnen des Romantikhotels Gmachl sind über das Projekt Herzblut im Betrieb informiert und wissen über die tragenden Säulen des Projektes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewegung - Ernährung - Soziale Kompetenz - Vorsorge und Stressbewältigung <p>Bescheid.</p> <p>1b) Ziel ist die Durchführung von Maßnahmen in allen oben genannten Bereichen</p>	<p>1a) Kennzahl: Mitarbeiterbefragung</p> <p>Weitere Indikatoren: Aufzeichnung über die Zugriffe auf die Mitarbeiterapp und Herzblut-Homepage</p> <p>1b) Kennzahl: Aufzeichnungen im Maßnahmenumsetzungsformular</p>
Ziel 2	<p>Ziele betreffend das Arbeitsumfeld</p> <p>2a) 10% der MitarbeiterInnen im Romantikhotel Gmachl integrieren mind. 1/Woche Bewegung in ihre Arbeitspausen, oder vor/nach der Arbeit</p> <p>2b) 30% der MitarbeiterInnen im Romantikhotel Gmachl verfügen über das nötige Wissen zu Entspannungsmöglichkeiten und nutzen diese entsprechend in ihrem Arbeitsalltag.</p>	<p>2a) Kennzahlen: Teilnahmelisten zu den angebotenen Kursen, Nutzungslisten der Sportgeräte (Mitarbeiterfahrräder und Fitnessraum), Mitarbeiterbefragung</p> <p>2b) Kennzahl: Mitarbeiterbefragung Indikator: Teilnahme am Mitarbeiteryoga</p>

	<p>2c) Zwei Drittel aller MitarbeiterInnen im Romantikhôtel Gmachl fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz wohl und gestalten diesen nach gesundheitlichen Aspekten aktiv mit.</p> <p>2d) Das Mitarbeiteressen ist sowohl qualitativ als auch organisatorisch verbessert. Salat und Suppe steht jeden Tag zur Verfügung.</p>	<p>2c) Kennzahl: Mitarbeiterbefragung, Indikatoren: Teilnahme an der „Ideenbox“ und den Gesundheitszirkeln Aus den Fragebögen ist ersichtlich, dass sich hier die Organisation und die Gestaltungsmöglichkeiten verbessert haben, und dass sich auch Sozialklima verbessert hat und deutlich über dem Branchendurchschnitt der Dienstleister liegt.</p> <p>2d) Kennzahl: Mitarbeiterbefragung, Aufzeichnung des Speisenplans</p>
<p>Ziel 3</p>	<p>Ziele betreffend die AKTIVE Teilnahme am Projekt</p> <p>3a) Mindestens 3 Vorschläge befinden sich in der Ideenbox für Mitarbeiter und MitarbeiterInnen (pro Quartal)</p> <p>3b) Mindestens einmal jährlich wird ein Gesundheitszirkel im Unternehmen abgehalten bei dem sich die MitarbeiterInnen aktiv in das Projekt miteinbringen. Bereits getätigte Maßnahmen werden von den MitarbeiterInnen bewertet und neue Vorschläge vorgebracht.</p>	<p>3a) Kennzahl: Aufzeichnungszahl der Ideen (quartalsmäßig)</p> <p>3b) Kennzahl: Aufzeichnung der Anzahl der Gesundheitszirkel und Sitzungsprotokoll der Gesundheitszirkel (Maßnahmenformular)</p>
<p>Ziel 4</p>	<p>Ziele betreffend Kommunikation</p> <p>4a) Die Abteilungsleiter sowie auch die MitarbeiterInnen kommunizieren nach Absolvierung eines Coachings der Firma Lohninger und Wunder mit hoher Sozialkompetenz und geben situationsangepasstes Feedback.</p> <p>4b) Die MitarbeiterInnen fühlen sich bezüglich ihrer Arbeitsaufgaben klar informiert und können auftretende Probleme mit ihren Abteilungsleiter/ihrer Abteilungsleiterin besprechen.</p> <p>4c) Mindestens ein Mitarbeiter absolviert im Rahmen des Projektes das FGÖ-Seminar „Gesundes Führen“.</p>	<p>4a) Kennzahl: Mitarbeiterbefragung Indikatoren: Stundenausmaß der Coachings der Firma Lohninger und Wunder</p> <p>4b) Kennzahl: Mitarbeiterbefragung</p>

	<p>4d) Das Projekt ist im Unternehmen für alle MitarbeiterInnen transparent, und über mehrere Kommunikationskanäle dargestellt.</p>	<p>4c) Kennzahl: Anzahl der Kursbesuche</p> <p>4d) Kennzahl: Zeitliche Aufzeichnung über die benutzten Kommunikationskanäle</p>
Ziel 5	<p>Ziel betreffend die Nutzung der Angebote im Projekt</p> <p>Mindestens 30% der MitarbeiterInnen nehmen an Aktivitäten die im Rahmen des Projektes zur Gesundheitsförderung im Betrieb angeboten werden teil.</p>	<p>Kennzahl: Teilnahmelisten</p>
Ziel 6	<p>Ziele betreffend langfristiger Strukturen</p> <p>6a) Mindestens 1 Person erhält über das Projektende hinaus den im Arbeitsvertrag enthaltenen und mit einem vernünftigen Stundenausmaß dotierten Auftrag für die Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen verantwortlich zu sein.</p> <p>6b) Mindestens 3 MitarbeiterInnen haben sich im Rahmen des Projektes in verschiedenen Bereichen der Gesundheitsförderung weitergebildet.</p> <p>6c) Das Projektteam im Romantikhôtel Gmachl hat nach Projektende mit mind. 2 Betrieben eine Kooperation hinsichtlich gemeinsamer Aktivitäten und eines Erfahrungsaustausch im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung aufgebaut.</p> <p>6d) Das Projekt wird als Betriebliches Gesundheitsmanagement weitergeführt.</p>	<p>6a) Kennzahl: Budgetierten Fixstunden für BGF/BGM</p> <p>6b) Kennzahl: Anzahl der Kursbesuche</p> <p>6c) Kennzahl: Dokumentationen über die Anzahl/Stundenausmaß der Vernetzungstreffen</p> <p>6d) Kennzahl : Unterschriebene Nachhaltigkeitsvereinbarung</p>

Projektstart:

Es gab für alle MitarbeiterInnen eine Kick-off Veranstaltung in einem extern angemieteten Saal. Das Programm wurde an einem Tag 2 Mal absolviert, sodass möglichst alle MitarbeiterInnen (die Hälfte am Vormittag, die Hälfte am Nachmittag) anwesend sein konnten. Der Programmablauf beim Kick-off sah folgendermaßen aus:

- Begrüßung und Vorstellung des Projekts durch Geschäftsführer Friedrich Hirnböck und den Externen Beratern Eveline und Bernd Kriechhammer (Trumer Leistungsdiagnostik), Powerpoint-Präsentation
- Show-Boxauftritt mit Conny König und Geschäftsführer Friedrich Hirnböck
- Gemeinsame „Life-Kinetik-Übungen mit allen Mitarbeitern und Geschäftsführerin Michaela Hirnböck-Gmachl
- Aktive Bewegungs- und Infostationen für die MitarbeiterInnen
Yogastation, Infoaktion Fitnessstudio VitaClub, Ernährungsstation „Blindes Verkosten“, „Servicestation“ Balancieren mit Tablett und Gläsern, Stationslauf mit einer Gewichtsweste
- Vorstellung der Projekthomepage und der Kommunikationskanäle (E-Mail, Steuerungsgruppe, Pinnwände,...)
- Prämierung eines Siegers des Gewinnspiels „Wir suchen einen Namen für das Projekt“, der Sieger erhielt zwei zusätzliche Urlaubstage
- Übergabe eines Herzblut Rucksackes für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin, inklusive Müsliriegel, Getränk und einen Infofolder zum Projekt mit attraktiven Angeboten, Gemeinsames Mittag- bzw. Abendessen

Ist-Analyse:

SALSA Fragebogen, Individueller Fragebogen, Fitnesscheck, Analyse Krankenstände und Mitarbeiterfluktuation, Erhebung von Wünschen und Zielvorstellungen der Projektgruppe

Planung der Maßnahmen:

Ausbildung Gesundheitszirkelmoderatoren, Abhaltung von Gesundheitszirkeln, Parallel dazu Angebotserstellung durch die Projektgruppe

Maßnahmenumsetzung:

Erstellung eines Maßnahmenformulars, Sitzungen der Projektgruppe zur Umsetzung der Maßnahmen, Erstellung von Newslettern und Rückmeldung an die Mitarbeiter welche Dinge wann und wie umgesetzt werden

Folgende Maßnahmen wurden im Betrieb umgesetzt:

Verhältnisebene

Zielgruppe	Maßnahme
MitarbeiterInnen Küche/Service	Erneuerung von Geräten und Reparatur der Klimaanlage
Mitarbeiter der Küche/Service	Installation einer „Box“ mit Fachbegriffen um die Speisekarte besser zu verstehen und vor den Gästen erklären zu können
MitarbeiterInnen der Küche	Erneuerung der Lüftung in der Küche
MitarbeiterInnen von Küche und Service	Früh auf Spätdienst vermeiden, Abteilungsleiter verbessern die Dienstpläne
Mitarbeiter der Küche	Ankauf von einer einheitlichen Kleidung
MitarbeiterInnen vom Service und der Wellnessabteilung	Schulung zum Boniersystem (da es hier oft Probleme gab)

MitarbeiterInnen der Wellness- abteilung	Schaffung von Mehr Lagerräumen
Mitarbeiter der Serviceabtei- lung	Kassensystem auf zwei Server legen, da in Stresssituatio- nen das Gerät oft ausfiel
Alle Mitarbeiter	Wasser (kostenlos) und Getränke (kleiner Beitrag) im Mit- arbeiteressensraum
Alle MitarbeiterInnen	Coachings durch die Firma Lohinger und Wunder zur Kommunikationsverbesserung
Alle MitarbeiterInnen	Das Mitarbeiteressen wurde komplett neu strukturiert. Buffetform, frischer Salat und Suppe täglich, Obst und fri- sche Säfte für einen kleinen Zusatzbetrag
Alle MitarbeiterInnen	Schaffung eines Fixposten für die BGF/BGM: Besetzung mit Herrn Wagner mit dem Auftrag das Projekt zu leiten und die BGM dauerhaft zu bearbeiten
Alle MitarbeiterInnen	Integration des Herzblut-Projektes in die Unternehmens- kommunikation (Gmachl-Homepage, eigene Mitarbeiter- app, Mitarbeitermappe mit Herzblut-Leitbild)
Mitarbeiter die eine Unterkunft benötigen	Bau eines neuen Mitarbeiterhauses
Alle MitarbeiterInnen, v.a. jene die im Mitarbeiterhaus unter- gebracht sind	Schaffung eines Mitarbeiterfitnessraums
Alle MitarbeiterInnen	Radverleih für MitarbeiterInnen
Alle MitarbeiterInnen	„Job Rotation“ für 2016/17 geplant: wurde dem Projekt- team bei dem Vernetzungstreffen mit dem Thermenhotel Paierl, Loipersdorf vorgestellt: MitarbeiterInnen können sich freiwillig melden, um in einen anderen Bereich des Unternehmens einen Tag lang „hineinzuschnuppern“ bzw. mitzuhelfen

Verhaltensebene

Zielgruppe	Maßnahme
Alle MitarbeiterInnen	Mitarbeiteryoga
Alle MitarbeiterInnen	Dance Aerobic mit Kim
Alle MitarbeiterInnen	Fitnesschecks durch Trumer Leistungsdiag- nostik
Alle MitarbeiterInnen	Lauftechniktraining
Alle MitarbeiterInnen	Boxtraining
Alle MitarbeiterInnen	Teilnahme an diversen Wettkämpfen
Mitarbeiter der Serviceabteilung	Ausflug in den Hochseilpark mit dem Schwerpunkt Teambuilding
Alle MitarbeiterInnen	Einführung in den Mitarbeiterfitnessraum
Alle MitarbeiterInnen	Gemeinsames Frühstück
Alle MitarbeiterInnen	Töpferkurs

Alle MitarbeiterInnen	Einführung in den Mitarbeiterfitnessraum
Abteilungsleiter	Coachings der Firma Lohninger und Wunder zur Kommunikationsschulung und Thematik „Richtig Feedback geben“

Evaluation:

2 Runde der Mitarbeiterbefragungen und Fitnesschecks, Kurzinterviews

Vernetzungen mit anderen Betrieben:

„Voneinander lernen und positive Synergien nutzen“ ist das Motto der Vernetzungsaktivitäten des Herzblut-Projektes. Schon zu Beginn zeigte das Unternehmen hier eine hohe Bereitschaft sich mit anderen auszutauschen. Der 2-tägige Ausflug nach Linz mit dem Besuch der Firma Silhoutte und dem Erfolgsprojekt „SILVITAL“ hat sich als äußerst positiv erwiesen. Dies war mitunter auch der Grund für ein erneutes Vernetzungstreffen mit dem Thermenhotel Stoiser in der Steiermark. Das gesamte Projektteam fuhr für 2 Tage in die Steiermark. Es fand ein Treffen der jeweiligen Projektleiter und externen Betreuung des Thermenhotel statt. Inhalt war die gegenseitige Vorstellung des jeweiligen Projektes, sowie eine sehr offene und interessante Diskussion (mit externer Moderation) zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Eine Hotelführung und aktive Bewegungskurse vor Ort rundeten das Programm ab. Es wurden umfassende Informationen ausgetauscht. Eine weitere Kooperation wurde mit dem Hotel Auersperg aufgebaut. Herr Jürgen Wagner, interner Projektleiter, absolviert dort bereits ein Lauftraining mit einer kleinen Gruppe.

Evaluationskonzept

Aufgrund der Größe des Unternehmens schien eine Selbstevaluation arbeitsmäßig möglich und machbar. Die Projektleitung sah in der Selbstevaluation die Möglichkeit das Projekt noch einmal reflektieren zu können dadurch für den weiteren Verlauf wichtige Erfahrungen zu sammeln. Wesentlich war auch die Überprüfung der gesetzten Zielerreichung. Um der Gefahr der „Betriebsblindheit“ bzw. mangelnden Distanz gerecht zu werden, wurde die externe Betreuung in die Evaluation miteinbezogen.

Evaluiert wurde das Projekt mit folgenden Instrumenten:

- Mitarbeiterbefragung SALSA und individueller Fragebogen
- Aufzeichnungen über sämtliche Teilnahmen der BGF-Aktivitäten
- Wiederholung der Fitnesschecks
- Kurzinterviews
- Krankenstands Analyse und Mitarbeiterfluktuation
- Maßnahmenformular

Im Rahmen der Prozessevaluation wurden sämtliche Aktivitäten/Maßnahmen in einem Excel-Formular niedergeschrieben und könne hinsichtlich bestimmter Kriterien (durchgeführt, in Planung, Verantwortlichkeit, Verhaltens- oder Verhältnisebene, betreffende Abteilung....) jederzeit gefiltert werden.

Weiters wurden im Rahmen der Projektgruppensitzungen Checklisten bezüglich der einzelnen Aufgabenbereiche erstellt und Protokolle zur laufenden Dokumentation geführt. Es erfolgte eine konkrete Auseinandersetzung in der letzten Projektgruppensitzung vor dem Herzblut-Jahresfest, bei der die verschiedenen Ziele mit dem Ist-Stand verglichen wurden. Die Aufzeichnung über die Teilnahme bei sämtlichen Angeboten ermöglicht auch eine Filterung hinsichtlich der Teilnahme aus versch. Abteilungen.

Bezüglich der Ergebnisevaluation kam es zu einer 2. Mitarbeiterbefragung (SALSA und individueller Fragebogen) sowie zu einem 2. Fitnesscheck (Messung Körperfett, Muskelmasse, Wasserhaushalt, Krafftfähigkeiten der Rumpfstabilität). Stichprobenartig wurden bei den 2. Fitnesschecks kurze Interviews durchgeführt (4 mit Abteilungsleitern und 6 mit MitarbeiterIn-

nen).

Ebenfalls angeschaut wurden die Zahlen der Mitarbeiterfluktuation und der Krankenstandstage.

Bewertung des Evaluationsprozesses:

Die Prozessevaluation kann als überdurchschnittlich gut bewertet werden, auch deshalb weil hier viele Informationen bei den Vernetzungstreffen mit dem Betrieb Silhouette in Linz und dem Thermenhotel Stoiser in der Steiermark eingeholt wurden. Das Formular zur Maßnahmenübersicht/bewertung wurde vom Projekt Silvital übernommen und ergänzt. Die Checklisten für die Projektteamsitzungen wurden auf Anraten vom Thermenhotel Stoiser umgesetzt. Die Ergebnisevaluation ist auch gut verlaufen wenngleich die Beteiligung bei der 2. Befragung nicht mehr ganz so hoch war. Im Vergleich haben bei der ersten Befragung 53 MitarbeiterInnen (= 66%) teilgenommen, bei der 2. Befragung waren es nur mehr 42 MitarbeiterInnen (= 53%).

4. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Wesentliche Ergebnisse SALSA:

Im Kernteil (B) des Fragebogens -in welchem Arbeitsbelastungen, Anforderungen sowie organisatio-nale- und soziale Ressourcen erfasst werden- konnten sowohl Unterschiede zur 1. Befragung als auch im Benchmarkvergleich (Dienstleistungsunternehmen) festgestellt werden.

Im Bereich der Aufgabencharakteristika konnte ein höheres Empfinden der Ganzheitlichkeit der Aufgabe, der Qualifikation und Verantwortung im Vergleich zur 1. Befragung erreicht werden. Dies entspricht in etwa dem Benchmark.

Bei den Arbeitsbelastungen ist hervorzuheben, dass das belastende Sozialklima unter KollegInnen als deutlich geringer empfunden wird als im Branchenvergleich (Benchmark).

Die größten Verbesserungen und somit Änderungen betrafen die Organisationalen Ressourcen. Hier lag man nach der 1. Befragung zum Teil doch recht deutlich unter dem Benchmark. Bei der 2. Befragung konnten in allen Teilbereich Verbesserungen über den Benchmark hinaus erzielt werden. Dies betrifft insbesondere die Aufgabenvielfalt und das Qualifikationspotential der Arbeitsaufgaben ebenso wie die Partizipationsmöglichkeiten (Eigeninitiative, Mitsprache, Beteiligung bei Veränderungen im Betrieb durch Vorgesetzte) und Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes.

Bereits über dem Branchenmittel lag man im Bereich der Sozialen Ressourcen zu Projektbeginn. Verbesserungen fanden jedoch auch im Bereich des positiven Sozialklimas und der sozialen Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch KollegInnen statt.

Veränderungen die als wesentlich erscheinen sind ferner in den Merkmalen der Arbeit/ Arbeitszufriedenheit (Teil F) zu finden. Eine extreme Ausprägung war zu Projektbeginn im Merkmal „Gutes Betriebsklima“ ersichtlich. Dies war 78% der befragten Mitarbeiter wichtig und deren Wunsch. Dies kann darin begründet liegen, dass eben in diesem Punkt noch teilweise Verbesserungspotential im sozialen Bereich vorhanden war. Aktuell liegt der Wert bei 55% der befragten Mitarbeiter, und dieses Merkmal liegt in einem Bereich der in etwa gleich bedeutsam (wichtig) für die Mitarbeiter ist, wie beispielsweise „Günstige Arbeitszeit“ (47%) , „Möglichkeit, neue Dinge zu lernen“ (53%) oder „Interessante Tätigkeit“ (49%).

Ergebnisse aus dem individuellen Fragebogen:

Ein wesentlicher Teil des indiv. Fragebogens beschäftigte sich mit der Bewertung der bisher im Projekt angebotenen Maßnahmen.

Im sportlichen Bereich konnte insgesamt 37 versch. Angebote durchgeführt werden. Dazu gab es insgesamt 92 Bewertungen.

61 der 92 Bewertungen vielen dabei mit SEHR GUT und weitere 24 mit Gut aus. Lediglich 7 Bewertungen waren ein Befriedigend, ein Genügend oder Nicht Genügend wurde nicht verteilt.

Auch die Gesundheitszirkel und die extern geleiteten Coachings zur Mitarbeiterführung der Firma Lohninger und Wunder wurden überwiegend 47 % und 77% mit Sehr Gut und 33% und 15% mit Gut beurteilt.

Lediglich das Mitarbeiteressen wurde noch etwas durchwachsend bewertet. Aufgrund eines Personalwechsels in der Küche muss sich das neu gestaltete Mitarbeiteressen in Buffetform mit immer frischen Salat und Suppe zur Wahl erst wieder einspielen.

Erfreulich sind auch die Ergebnisse auf der Kommunikationsebene. 86% der Befragten gaben an sich über das Herzblut-Projekt sehr gut informiert zu fühlen und nutzen die verschiedenen Kommunikationskanäle.

Ergebnisse der Fitnesschecks und Kurzinterviews:

Die Fitnesschecks bei denen eine Körperzusammensetzungsanalyse erfolgte und die Rumpfkraftfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen überprüft wurden trugen wesentlich zur einer Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung in Bezug auf „Gesunde Normwerte“ bei den MitarbeiterInnen bei.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die regelmäßig bei den Bewegungsangeboten im Rahmen des BGF-Projektes teilnahmen konnten ihre Werte hier deutlich verbessern.

Bei den jüngeren Mitarbeiterinnen (unter 30 Jahre) konnte festgestellt werden, dass die BMI Werte (Verhältnis Körpergewicht zu Größe) zwar in der Regel im Normbereich lagen, die Körperfettwerte aber viel zu hoch waren. Das heißt die Mitarbeiterinnen sind zwar schlank und haben an sich nicht zu viel Gewicht, jedoch viel zu wenig Muskelmasse, was die Tatsache erklärt dass viele an Rückenschmerzen leiden. Zusammen mit den Ergebnissen der Rumpfkrafttests konnte dies den betreffenden Personen auch sehr gut verdeutlicht werden.

Bei den Kurzinterviews (4 Abteilungsleiter und 6 Mitarbeiter) konnte festgestellt werden, dass es eine sehr gute Verbesserung hinsichtlich der Kommunikation in den Abteilungen und auch zwischen den Abteilungen gibt. Das Thema „Richtiges Feedback geben“, wurde vor allem in den extern betreuten Coachings der Firma Lohninger und Wunder behandelt und fand sowohl im individuellen Fragebogen als auch bei den Kurzinterviews eine positive Bewertung. Festgestellt wurde jedoch auch, dass einige der Angebote noch nicht optimal für einige MitarbeiterInnen auf die Arbeitszeiten abgestimmt sind.

Krankenstanddaten und Mitarbeiterfluktuation:

2012 Die Krankenstandstage betragen 765 Tage (Bandbreite 137 bzw. 29 Tage der Monate mit den meisten bzw. wenigsten Krankenstandstage.

2013 betragen die Krankenstandstage nur mehr 588 Tage (Bandbreite: 74-23)

Dies entspricht einer Reduzierung der Krankenstandstage um 177 Tage.

Für das Jahr 2014 liegen Daten bis Ende Juni 2014 vor: Krankenstandstage: 179 Tage bis 30.6.2014. Vergleichszeitraum 2013: 256 Tage, 2012: 470 Tage

Mitarbeiterfluktuation:

2012 betrug die Fluktuation im Unternehmen 9,62% im Jahresmittel wobei die Bandbreite von 17,60% bis 4,69% (Monat mit der höchsten bzw. niedrigsten Fluktuation) lag.

2013 betrug die Fluktuation nur mehr 7,08% (Bandbreite: 11,69%-1,30%)

Dies entspricht einer Reduzierung des Mitarbeiterfluktuation um 2,54% von 2012 auf 2013

Ergebnisse der Zielerreichung:

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)	Ausmaß der Zielerreichung 1-6	Kommentar (verändertes oder Detailziel, Begründung für Veränderung)
---	-------------------------------	---

<p>Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin des Romantikhoteles Gmachl hat nach Projektende mindestens an einer angebotenen Aktivität der beschriebenen Säulen persönlich mitgemacht.</p>	<p>5</p>	<p>85% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben sich derzeit aktiv laut Teilnahmeaufzeichnungen am Projekt beteiligt. In der Säule „Vorsorge“ ist die Beteiligung eher gering (Raucherentwöhnung, Kochkurs, Ernährungsvortrag,...). Es wird versucht hier in Zusammenarbeit mit der SGKK noch mehr Anreize zu setzen.</p>
<p>Jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin hat die Möglichkeit sich über die laufenden Angebote im Rahmen des Projektes zu informieren.</p>	<p>6</p>	<p>Dieses Ziel wurde vollständig erreicht. Es wurden folgende Rahmenbedingungen geschaffen: – Projekthomepage, – Pinnwände in den Abteilungen, – Mitarbeiter-App, Infoscreen im Mitarbeiterhaus, Newsletter an den Lohnzetteln angeheftet, Roll-ups, BGF-Flyer, Informationen mit Power-Point beim Jahresfest und Herzblut-Fest.</p>
<p>Im Projektzeitraum werden in allen genannten Säulen mindestens 3 Maßnahmen im Unternehmen angeboten.</p>	<p>6</p>	<p>Angeboten wurden in jeder Säule mehr als 3 Aktivitäten, die Beteiligung war im Bereich Vorsorge jedoch noch eher gering.</p>
<p>10% der MitarbeiterInnen im Romantikhôtel Gmachl integrieren mind. 1 /Woche Bewegung in ihre Arbeitspausen (v.a. bei Teildienst).</p>	<p>6</p>	<p>Die derzeitige Beteiligung und Nutzung des Mitarbeiterfitnessraumes liegt bei durchschnittlich 20%.</p>
<p>30% der MitarbeiterInnen im Romantikhôtel Gmachl verfügen über das nötige Wissen zu Entspannungsmöglichkeiten und nutzen diese entsprechend in ihrem Arbeitsalltag.</p>	<p>5</p>	<p>Laut 2. Mitarbeiterbefragung verfügen 65% der Befragten über dieses Wissen und nutzen es auch dementsprechend. An der 2. Befragung nahmen 42 Personen teil, davon bejahten in absoluten Zahlen 25 die Frage mit Ja. Das sind 31% der Gesamtmitarbeiteranzahl.</p>
<p>Zwei Drittel aller MitarbeiterInnen im Romantikhôtel Gmachl fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz wohl und gestalten diesen nach gesundheitlichen Aspekten aktiv mit.</p>	<p>3</p>	<p>Laut Salsa Befragung fühlen sich die Mitarbeiter durchaus wohl am Arbeitsplatz, die aktive Mitgestaltung ist vor allem im Servicebereich natürlich eingeschränkt.</p>
<p>Das Mitarbeiteressen ist sowohl qualitativ als auch organisatorisch verbessert. Salat und Suppe steht jeden Tag zur Verfügung.</p>	<p>5</p>	<p>Dieses Ziel wurde erreicht. Manchmal kommt es noch zu leichten Qualitätsschwankungen, je nachdem wie die Stoßzeiten in der Kü-</p>

		che sind. Eine Aufzeichnung darüber gibt aber objektiv Auskunft.
Mindestens 3 Vorschläge befinden sich in der Ideenbox für Mitarbeiter und MitarbeiterInnen (pro Quartal)	6	Die Ideenbox wird von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sehr gut angenommen. Im Schnitt sind 4-6 Vorschläge vorhanden pro Quartal.
Mindestens einmal jährlich wird ein Gesundheitszirkel im Unternehmen abgehalten bei dem sich die MitarbeiterInnen aktiv in das Projekt miteinbringen. Bereits getätigte Maßnahmen werden von den MitarbeiterInnen bewertet und neue Vorschläge vorgebracht.	6	Sowohl 2013 als auch 2014 fand ein Gesundheitszirkel statt. Für 2015 ist bereits ein weiterer Zirkel in Planung.
Die Abteilungsleiter sowie auch die MitarbeiterInnen kommunizieren nach Absolvierung eines Coachings der Firma Lohninger und Wunder mit hoher Sozialkompetenz und geben situationsangepasstes Feedback.	3	Laut 2. Mitarbeiterbefragung bejahen diese Frage 68% der Befragten (N=42).
Die MitarbeiterInnen fühlen sich bezüglich ihrer Arbeitsaufgaben klar informiert und können auftretende Probleme mit ihren Abteilungsleiter/ihrer Abteilungsleiterin besprechen.	4	Laut 2. Mitarbeiterbefragung bejahen diese Frage 95% der Befragten (N=42).
Mindestens ein Mitarbeiter absolviert im Rahmen des Projektes das FGÖ-Seminar „Gesundes Führen“.	6	Projektleiter Jürgen Wagner hat diese Ausbildung absolviert.
Das Projekt ist im Unternehmen für alle MitarbeiterInnen transparent, und über mehrere Kommunikationskanäle dargestellt.	6	Die Mitarbeiter können sich sowohl auf klassischem Wege (Informationen liegen in den Abteilungen auf bzw. hängen an den Pinnwänden) sowie auch auf digitalem Weg (Projekthomepage) informieren. Weiters ist Projektleiter Jürgen Wagner sehr aktiv bezüglich der Mitarbeiterkommunikation.
Die Teamarbeit in den einzelnen Abteilungen hat sich spürbar für die MitarbeiterInnen im Romantikhotel Gmachl verbessert.	4	Sowohl in den Einzelinterviews mit den MitarbeiterInnen und den AbteilungsleiterInnen, als auch in der Salsa Befragung ist hier eine deutliche Tendenz zu einer Verbesserung erkennbar.
Mindestens 30% der MitarbeiterInnen nehmen an Aktivitäten die im Rahmen	6	Laut Teilnehmeraufzeichnungen liegt die Mitarbeiterbeteiligung

des Projektes zur Gesundheitsförderung im Betrieb angeboten werden teil.		zusammengefasst auf alle Aktivitäten bei durchschnittlich 42%.
Lehrlinge und MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund fühlen sich im Rahmen des Projektes Herzblut verstärkt wahrgenommen.	3	Laut Einzelinterviews und dem eigenen für Lehrlinge angebotenen Gesundheitszirkel fühlen sich die Lehrlinge gut wahrgenommen und in das Projekt miteingebunden. Bei den MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund besteht hier noch ein Aufholbedarf.
MitarbeiterInnen im Romantikhotel Gmachl können nach Projektende mindestens 2 Maßnahmen nennen die ihr persönliches Gesundheitsempfinden verbessert haben.	3	Leider wurde diese Frage von vielen MitarbeiterInnen beim Fragebogen nicht beantwortet (es wird vermutet das dies auch an der Tatsache liegt das die Frage ganz zum Ende gestellt wurde, und die Motivation aufgrund des großen Volumens des Fragebogens nicht mehr sehr hoch war).
MitarbeiterInnen die im Romantikhotel Gmachl regelmäßig (1-2Mal/Woche) an den Bewegungskursen teilgenommen haben, verfügen über ein besseres Körperempfinden und eine gesteigerte Leistungsfähigkeit.	6	Alle Mitarbeiter, die an den Bewegungskursen regelmäßig teilgenommen haben, (7 Personen die dauerhaft dabei waren) konnten sich im bei den Rumpfkrafttests und den Fitnesswerten (Muskelmasse/Körperfett) im Vergleich zum 1. Test verbessern.
Mindestens 1 Person erhält über das Projektende hinaus den im Arbeitsvertrag enthaltenen und mit einem vernünftigen Stundenausmaß dotierten Auftrag für die Betreuung von BGF im Unternehmen verantwortlich zu sein.	6	Projektleiter Jürgen Wagner hat diesen Auftrag in seinem Arbeitsvertrag verankert.
Mindestens 3 MitarbeiterInnen haben sich im Rahmen des Projektes in verschiedenen Bereichen der Gesundheitsförderung weitergebildet und tragen damit als MultiplikatorenInnen im Unternehmen positiv zu einer Stärkung des Gesundheitsthemas bei.	6	Herr Jürgen Wagner absolvierte die Ausbildung zum Projektleiter Basis und die Fortbildung „Gesundes Führen“. Sebastian Baier und Lydia Trauner absolvierten die Fortbildung zum GesundheitszirkelmoderatorIn. Stefan Schliwa und Magdalena Graspointner absolvieren die Ausbildung Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter der SGKK.
Das Projektteam im Romantikhotel Gmachl hat nach Projektende mit mind. 2 Betrieben eine Kooperation hinsichtlich	4	Ein Netzwerktreffen mit dem Thermenhotel Stoiser fand 2014 im Rahmen von 2 Tagen statt. Eine weitere Kooperation

<p>lich gemeinsamer Aktivitäten und eines Erfahrungsaustausch im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung aufgebaut.</p>		<p>besteht mit dem Hotelbetrieb Auer-sperg. Gemeinsame Bewegungsaktivitäten werden hier von Hr. Wagner organisiert. Weitere gemeinsame Tätigkeiten werden in den kommenden Projektteamsitzungen besprochen.</p>
<p>Die MitarbeiterInnen im Romantikhotel Gmachl nehmen die Betriebliche Gesundheitsförderung als einen beständigen und wichtigen Bereich im Unternehmen war.</p>	<p>5</p>	<p>Sowohl die Einzelinterviews als auch die Ergebnisse des individuellen Fragebogens bestätigen diese Aussage.</p>

5. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Förderliche Faktoren zur Erreichung der Projektziele:

Die MitarbeiterInnen müssen so viel wie möglich auch in Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden, dann ist die Teilnahme viel höher. Zum Beispiel konnten die Mitarbeiter selbst aus 2 Vorschlägen entscheiden wo das Herzblut-Fest stattfinden sollte und es wurde eine spürbar höhere Akzeptanz festgestellt.

Vorbildfunktion der Abteilungsleiter und bestimmten „Meinungsbildenden“ Personen im Unternehmen immens wichtig. Sie müssen BGF zum Thema machen. Es ist wichtig, dass aus jedem Bereich/jeder Gruppe jemand das Thema BGF vertritt. Zum Beispiel auch aus dem Lehrlingsbereich ein „Vertreter“ die Aktivitäten promotet.

Hinderliche Faktoren bezüglich der Erreichung der Projektziele:

Organisatorische Rahmenbedingungen müssen passen (genug Personal, Arbeitszeiten) ansonsten hat niemand den Kopf für Aktivitäten einer betriebliche Gesundheitsförderung übrig.

Das Thema „Miteinbeziehung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund“ kann nicht „nebenbei“ bearbeitet werden, sondern ist sehr komplex und braucht einen eigenen Stellenwert und Raum und Zeit, ansonsten kann die Zielgruppe nicht erreicht werden.

Nicht zu viele Aktivitäten auf einmal anbieten (die MitarbeiterInnen wollen in ihrer Freizeit auch einmal nichts Betriebsorganisiertes machen).

Im Gesamten Projektverlauf können folgende Empfehlung/Lernerfahrungen gegeben werden:

- Ein wesentlicher Faktor für die gute Akzeptanz ist die Einführung der Gesundheitszirkel. Hier können die MitarbeiterInnen selbst aktiv werden und mitbestimmen welche Angebote sie gerne hätten
- Die Rahmenbedingungen im Unternehmen müssen passen (genug Personal, Arbeitszeiten,..) sodass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch „den Kopf“ etwas frei haben um sich dem Thema widmen zu können.
- Angebote müssen auf die Arbeitszeiten und auch Stoßzeiten des Unternehmens abgestimmt werden
- Möglichst aus jeder Zielgruppenschicht einen Multiplikator finden.

- Ein kleiner Prozentsatz wird immer „Resistent“ bleiben, also nicht verzagen
- Ein gutes Netzwerk hilft bei der Umsetzung, vor allem auch mit externen Betreuungsfirmen, die auch in stressigen Zeiten darauf schauen, dass die betriebliche Gesundheitsförderung nicht in den Hintergrund rückt.
- Fortbildungsangebote des FGÖ und weiterer Anbieter in dem Bereich (SGKK, AUVA, AMD,...) nützen und den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zugänglich machen.
- Dem Projekt Raum und Zeit geben. Manche Dinge fangen sich gerade erst zu bewegen an wenn das Projekt zu Ende geht. Aus diesem Grund ist die Nachhaltigkeit besonders wichtig.

Anhang

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

- Info-Mappe
- Herzblut Roll-up

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.