

# Endbericht

*Dieser Endbericht ist zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von interessierten Personen abgerufen werden. Er dient dazu, die Erfahrungen aus dem Projekt anderen zur Verfügung zu stellen, um bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Damit aus Fehlern auch gelernt werden kann, ist es selbstverständlich ebenso wichtig, Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

*Beginnen Sie den Bericht mit einer kurzen Darstellung des Konzeptes, ähnlich wie bereits bei der Antragstellung. Beschreiben Sie dann die konkrete Projektdurchführung und gehen Sie anschließend ausführlich auf Ergebnisse und Empfehlungen ein – wie in der Inhaltsstruktur auf der Folgeseite vorgegeben.*

<b>Projektnummer</b>	2082
<b>Projekttitel</b>	TÜV AUSTRIA CERT GMBH
<b>Projektträger/in</b>	Gesundheit und Vitalität
<b>Projektlaufzeit</b>	1.3.2011 – 31.3.2013
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	60 Personen
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Roland Schimpl, Markus Bürger, Cornelia Schmon, Karl Steinwender
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	<a href="mailto:sci@tuev.at">sci@tuev.at</a>
<b>Weblink/Homepage</b>	<a href="http://www.tuev.at">www.tuev.at</a>
<b>Datum</b>	25.6.2013

## 1. Kurzzusammenfassung

### Projektbeschreibung

Die **Vision/Strategie/Ziele** wurden im März 11 definiert und das Steuerungsteam etabliert und arbeitsfähig gemacht. Die Projektziele werden durch Kennzahlen operationalisiert, die im Managementsystem integriert sind. Als 1. großer Milestone wurden 2 Sensibilisierungs-Workshops mit den Führungskräften durchgeführt (Mai + Juni 11).

Im Rahmen von 2 KickOff Veranstaltungen (3/6 2013) konnten dann alle MA erreicht werden.

3 Ebenen der Analyse wurden durchgeführt:

**Fitcheck:** Auf Basis des „EURO Fitness“ Profils, auch Uniqa Modell genannt, wurden von den rund 60 MitarbeiterInnen an die 50 ganzheitlich getestet.

**MitarbeiterInnenbefragung:** Die 1. MitarbeiterInnenbefragung wurde im Juni 2011 durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung wurden über versch. Kanäle an alle MA übermittelt.

**Arbeitsplatzanalyse:** Die bestehenden vollständigen Arbeitsplatzevaluierungen wurden hinsichtlich negativer Gesundheitsaspekte untersucht.

### **Gesundheitszirkel + Gesundheitsprogramm:**

1. Erstellung eines ersten Gesundheitsprogrammes auf Basis der Ergebnisse und des Inputs der MitarbeiterInnen (MAB, Ergebnisse der pers. Fitcheckergebnisse/psych. Checks, Ergebnis der AP Verhältnis Analyse, Gesundheitszirkel).

2. Neben den direkt abzuleitenden Maßnahmen (Gesundheitsprogramm) wurden im Rahmen von Gesundheitszirkeln (GZ) 4 markante Themen bearbeitet.

**Gesundheitsmanagementsystem:** Der gesamte Gesundheitsmanagement Prozess wurde in das bestehende QM System voll integriert.

Im **Feb. / März 2013** wurde dann das Projekt mit einer 2. MAB abgeschlossen und der Gesundheitsprozess in die Regelorganisation übernommen.

### **Fazit und Ergebnis :**

Insgesamt ging durch das Projekt ein „Gesundheitsruck“ durch das Unternehmen. Ein Großteil der MA ist nun zum Thema gut sensibilisiert und eingestellt. Auch für die eigenen Dienstleistungen „Gesundheit“ (OHSAS 18001..) konnte Wissen u. Verständnis weiter vertieft werden. Bedingt durch Vorstands u.- GF Wechsel ist jetzt abzuwarten wie in Zukunft das Thema Gesundheit nachhaltig aufrecht erhalten bleibt.

## 2. Projektkonzept

Gesundheitsförderung war bis dato noch kaum Thema bei der TÜV AUSTRIA CERT GMBH und wurde nun erstmals intensiv in Angriff genommen. Die TÜV AUSTRIA CERT GMBH plante betriebliches Gesundheitsmanagement als Prozess nachhaltig einzuführen und startete diesen neuen Zugang über ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung als Startschuss. Anlass für die Projektidee war unter anderem, dass die TÜV AUSTRIA CERT GMBH die Gesundheit in die interne Vision mit einbauen wollte. Gesundheit ist und wird im Unternehmen ein wichtiges Thema, vor allem auch aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten. Eine weitere Überlegung war, dass die MitarbeiterInnen im Außendienst über die Schwierigkeit klagen sich gesund ernähren zu können. Auch die psychische Gesundheit (insbes. Burnout) ist ein relevantes Thema im Unternehmen.

Der Beitrag des Unternehmens zur Gesundheit ist in der TÜV AUSTRIA CERT GMBH ein wesentliches Thema. Es geht dabei vor allem darum, die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft (einige ältere MitarbeiterInnen), die große Wissensträger sind, zu erhalten bzw. zu stärken.

Die Überlegungen gehen in die Richtung, dass einerseits das Wissen zum Thema Gesundheit unter den MitarbeiterInnen erweitert wird, um selbst auf seine eigene Gesundheit achten zu können, aber auch der Anteil des Unternehmens beachtet wird, da auch das Unternehmen die Gesundheit der MitarbeiterInnen positiv beeinflussen kann.

Nachdem der TÜV AUSTRIA CERT GMBH auch Produkte aus dem Kontext Gesundheit anbietet (Zertifizierung von Systemen nach OHSAS 18001, IGMS nach GesVit ...) ist es gg. den Stakeholdern (KundInnen, PartnerInnen, Mitbewerb) selbst die Grundsätze aus diesen Normen und Standards zu kennen und zu leben.

Es geht um das Setting Arbeitsplatz, nämlich der Arbeitsplatz von rd. 60 MitarbeiterInnen bei der TÜV AUSTRIA CERT GMBH

Spezifika sind: Großen Anteil älterer MitarbeiterInnen (große Wissensträger), und die MitarbeiterInnen sind oft beim Kunden, also auf Außendienst.

Beide Spezifika wurden zum Thema Gesundheit mitberücksichtigt und im gesamten Projektverlauf im Auge behalten. So war bei der kick-off Veranstaltung bereits der Vortrag im Bereich Ernährung sich um das Thema "Gesunde Ernährungsmöglichkeiten bei Außendienst-Tätigkeit". In der Mitarbeiterbefragung sollte speziell der Schwerpunkt "ältere Arbeitnehmer" und das Thema Arbeitsfähigkeit beleuchtet werden.

Die Arbeitsplätze bei TÜV AUSTRIA lassen sich folgendermaßen charakterisieren: die Mitarbeiter im Außendienst verbringen 10 % im Office, 9% im Auto, 70% beim Kunden und 11% bei Veranstaltungen und Sonstiges. Unsere Außendienstmitarbeiter haben außerdem die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten.

Führungskräfte spielen im Projekt bei der TÜV AUSTRIA CERT GMBH eine zentrale Rolle, da bei der Firmengröße viel über die Führungskräfte läuft. Sie tragen nicht nur mit Führungsstil und sozialer Kompetenz zur Gesundheit aller (eigene und die der MitarbeiterInnen) bei, sondern sind auch ein wesentliches Informations- und Kommunikationssprachrohr an die MitarbeiterInnen.

Vision & Strategie:

Der Beitrag des Unternehmens zur Gesundheit ist in der TÜV AUSTRIA CERT GMBH ein wesentliches Thema. Es geht dabei vor allem darum, die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft, die große Wissensträger sind, zu erhalten bzw. zu stärken.

Die TÜV AUSTRIA CERT GMBH schafft sowohl gesundheitsförderliche Verhältnisse am Arbeitsplatz als auch Voraussetzungen für eine positive Änderung des Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen, soweit es organisatorisch und wirtschaftlich möglich ist. Dabei setzt sich das Unternehmen für die Entwicklung eines „gesunden Führungsstils“, die Schaffung von menschengerechten Arbeitsplätzen und die Stärkung des sozialen Netzwerks ein.

Mit den gesamten gesundheitsfördernden Maßnahmen für die MitarbeiterInnen will das Unternehmen eine Vorbildfunktion für seine MitarbeiterInnen und KundInnen übernehmen und dies auch entsprechend kommunizieren.

### 3. Projektdurchführung

SOLL	IST
<p><b>Vorprojektphase – Planung / Vorbereitung</b>                      Vorbereitung FK Sensibilisierung, Kickoff, MAB, internes Marketing</p>	<p>Die Vision/Strategie/Ziele wurden definiert (siehe Anlage) und das Steuerungsteam etabliert und arbeitsfähig gemacht. Die Projektziele werden durch Kennzahlen operationalisiert, die im Managementsystem integriert sind.</p> <p>Als 1. großer Milestone wurden 2 Sensibilisierungs- Workshops mit den Führungskräften durchgeführt (Mai + Juni 11). Darin wurden ausführlich die Themen Salutogenese, Säulen der Gesundheit und Sicherstellung der Nachhaltigkeit bearbeitet.</p> <p>Darauf folgend wurde ein Projekt-kick-off Tag mit den MitarbeiterInnen durchgeführt (Juni 2011). Davor im März gab es bereits an der regelmäßig durchgeführten ERFA-Tagung einen Gesundheitsschwerpunkt und die erste Ankündigung für das Projekt.</p> <p>Schwerpunkte der Gesundheits-Aktionstage</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekenntnis der GF und des Vorstandes (TÜV Holding)</li> <li>• Sensibilisierung zum Thema Ernährung</li> <li>• Sensibilisierung zum Thema Bewegung / Wirbelsäule</li> <li>• Sensibilisierung zum Thema Erholung / Belastung</li> <li>• 360-Grad-Fitchecks</li> <li>• Erholungs-Belastungs-Screenings</li> <li>• Mentaltraining und was kann es leisten</li> <li>• 1. Kontakt zu lebensenergetischen Übungswegen</li> <li>• Präsentation der Tagesergebnisse (anonym, bezogen auf Gesamtunternehmen) und Fotodokumentation vom Tag</li> <li>• TED Analyse als Sofort Feedback für den Tag</li> <li>• Gespräche u. Diskussionen mit den anwesenden SpezialistInnen</li> </ul>

<p><b>Diagnosephase</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fitness Check-Unternehmensergebnisse (im Rahmen des Aktionstags)</li> <li>• Umfassende MitarbeiterInnenbefragung</li> <li>• Arbeitsplatzanalyse: Aspekte im Verhältnisbereich im IST erfassen</li> </ul>	<p><b>Fitcheck</b></p> <p>Auf Basis des „EURO Fitness“ Profils, auch Uniqa Modell genannt, wurden von den rund 60 MitarbeiterInnen an die 50 ganzheitlich getestet. Die Ergebnisse wurden mit jedem Mitarbeiter / jeder Mitarbeiterin durch ExpertInnen besprochen bzw. wurden denkbare Gegensteuerungsmaßnahmen im Rahmen dieses Ergebnisgespräches diskutiert. Außerdem zeigte sich für das Gesamtunternehmen folgendes Bild (Details können bei der Projektleitung gerne angefordert werden):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schwächen im Grundlagen/Ausdauer-Bereich !!!</li> <li>2. Schwächen im Bereich Muskulaturaufbau und Wirbelsäule</li> </ol> <p><b>MitarbeiterInnenbefragung</b></p> <p>Die MitarbeiterInnenbefragung wurde im Juni 2011 durchgeführt (Fragebogen anbei). Alle MitarbeiterInnen hatten die Möglichkeit an der Befragung (Online) teilzunehmen. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte über die Firma research-team.</p> <p>Die Ergebnisse der Befragung wurden dem Steuerungs-team sowie den Führungskräften präsentiert. Den MitarbeiterInnen wurde ein Informationsblatt als Zusammenfassung der Ergebnisse übermittelt (siehe Anlage).</p> <p><b>Arbeitsplatzanalyse</b></p> <p>Die bestehenden vollständigen Arbeitsplatzevaluierungen wurden hinsichtlich negativer Gesundheitsaspekte untersucht (unter Einbezug der Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizin). Folgendes Ergebnis konnte festgestellt werden:</p> <p>Alle wesentlichen Punkte der gesetzlich vorgeschriebenen (AschG) sind erfüllt bzw. in Bearbeitung.</p> <p>Weiters wurden folgende Parameter im Rahmen der AP Analyse untersucht :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Demografischer Status</li> <li>Innen / Außendienst</li> <li>Anzahl Stunden Office, KFZ, beim Kunden, ...</li> <li>Anzahl gefahrene km</li> <li>Verhalten/Verhältnisse im Bereich Sitzungen/Besprechungen (Ausstattung, Organisation ...)</li> <li>Zugang zu Wasser/Obst im Innendienst.</li> </ul> <p>Das Ergebnis wurde in einer Präsentation zusammengefasst und dem Steuerungsteam präsentiert.(siehe Anlage)</p>
<p><b>Planungsphase + Umsetzungsphase parallel laufend</b></p> <p>Gesundheitszirkel</p>	<p><b>Gesundheitszirkel + Gesundheitsprogramm</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erstellung eines ersten Maßnahmenplanes auf Basis der Ergebnisse und des Inputs der MitarbeiterInnen (MAB, Ergebnisse der pers. Fitcheckergebnisse/psych. Checks, Ergebnis der AP Verhältnis Analyse, Ge-</li> </ol>

<p>Gesundheitsprogramm (Verhalten – Verhältnis – Bezug zu Gesundheitssäulen – ...)</p>	<p>sundheitszirkel). In der Anlage finden Sie die Maßnahmenpläne 2011/12/13 (siehe Anlage).</p> <p>2. Neben den direkt abzuleitenden Maßnahmen (Gesundheitsprogramm) wurden im Rahmen von Gesundheitszirkeln (GZ) auch folgende Themen bearbeitet. Die Teilnahme an den GZ war freiwillig. Ziel war es, ein Augenmerk auf eine gute Durchmischung in den Gruppen zu legen (Außen-Innendienst, Männer, Frauen, jüngere und ältere MitarbeiterInnen). Dies ist jedoch leider nur zum Teil gelungen, da die Außendienstmitarbeiter sehr schwer zur Teilnahme zu motivieren waren.</p> <p>Folgende Themen wurden bearbeitet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kommunikations- und Informationsfluss optimieren</li> <li>– Optimierung Abläufe und Reduzierung Bürokratie</li> <li>– Optimierung IT Umfeld (dzt. lange Wartezeiten auf Support ...)</li> <li>– Frauen und Männer im Unternehmen (geschlechterspez. Verbesserung des Miteinander)</li> </ul> <p>(siehe Anlage)</p> <p><b>Gesundheitsmanagementsystem</b></p> <p>Der gesamte Gesundheitsmanagement Prozess wurde in das bestehende QM System voll integriert.</p> <p>Auch das Kennzahlensystem wurde bereits erweitert, z.B. um die Aspekte Fitnessgrad der MitarbeiterInnen, Erholungs-Belastungsgrad der MitarbeiterInnen, Engagement und Motivation der MitarbeiterInnen, durchschnittliche Arbeitszufriedenheit usw.</p> <p>Das Ablage/Dokusystem wurde standardisiert und der Zugriff auf die Daten/Informationen ist geregelt.</p> <p>Im Bereich des bestehenden Intranets wurde ein Menü-punkt Gesundheit/Vitalität eingerichtet und sind die Daten eingepflegt und verfügbar.</p> <p>.</p> <p><b>Gesundheitsprogramm</b></p> <p>Insgesamt wurden verschiedenste Veranstaltungen Berichtszeitraum geplant und umgesetzt. Das Gesundheits-programm wurde auf Basis der Ergebnisse der Diagnose-phase und der Interessensabfragen gestaltet und organisiert</p>
<p><b>Zwischenbericht FGÖ</b></p>	<p>Der Gesundheitsbericht wurde erstellt nach den Strukturforderungen des FGÖ</p>
<p><b>Weitere Umsetzungsphase</b></p>	<p>Es gab weitere Treffen der Steuergruppe im Herbst 2012 sowie zu Beginn 2013. Ziel dieser Treffen war es einerseits den Fortschritt in der Maßnahmenumsetzung im Auge zu behalten, andererseits das Gesundheitsprogramm für 2013 aufzustellen.</p> <p>Gerade im Bereich Kommunikations- und Informationsfluss (auf Basis der GZ-Ergebnisse) konnten einige Veränderungen erreicht werden.</p>

<b>Evaluierungsphase durch 2. Befragung</b>	Im Herbst 2012 und Jänner 2013 wurde außerdem mit der Steuergruppe die 2. Befragung geplant. Im Februar ging die Befragung über die Bühne.
<b>Abschlussphase</b>	<p>Die Befragungsergebnisse wurden im März zuerst der Steuergruppe, dann in einer Abschlussveranstaltung bei der TÜV AUSTRIA CERT GMBH allen MitarbeiterInnen präsentiert.</p> <p>In den Ergebnissen waren einige positive Abweichungen gegenüber der 1. Befragung 2011 erkennbar, die sich gut auf das Projekt zurückführen lassen. Z.b. verbesserte sich die interne Kommunikation (Firmenzeitung) und das Empfinden, dass Optimierungen aktiv durch die Leitung angegangen werden.</p> <p>Die Ergebnisse hatten auch Einfluss auf des Gesundheitsprogramm 2013.</p> <p>(Anlage)</p> <p>Des weiteren war die Enddokumentation zum Projekt in dieser Phase ein Schwerpunkt.</p> <p>Gesundheit &amp; Vitalität bei TÜV AUSTRIA CERT GMBH soll als Prozess weiter am Laufen bleiben. Das wurde auch bei der Veranstaltung im März den MitarbeiterInnen so mitgeteilt.</p>

**Projektrollen :**

SOLL	IST	Beschreibung bzw. Begründung der Abweichung/Änderung
Projektleitung: Markus Bürger	Ist aktiv und damit keine Änderung; allerdings wurde Hr. Bürger im Innenverhältnis proaktiv durch Hrn. Schimpl unterstützt	
Geschäftsführung Hr. DI Fröhlich	Wg. Aufgaben in der Holding und wg. eines Kuraufenthaltes wurde Hr. Fröhlich von Hrn. Schimpl zeitweise vertreten. Hr. Fröhlich tritt demnächst in den Ruhestand, derzeit wird Hr. Wallner bereits in diese Funktion eingearbeitet und eingeführt. Hr. Wallner hat sich schon über den Stand des Gesundheitsprojektes informiert	GF unverändert; Nachfolger Hr. Wallner bestellt; (Hr. Fröhlich tritt in den Ruhestand)
Steuergruppe: Herr Bür-	Erweiterung der Steuer-	Empfehlung von unseren externen

ger, Herr Schimpl, Herr Fröhlich, Herr Kubanek, 1 weitere MitarbeiterIn (wurde damals noch gesucht)	gruppe um Frau Erhart und Frau Bachner.	Projektbegleitern sowie Hinweis des FGÖ bei den inhaltlichen Rückfragen.
Begleitung extern	Wie geplant laufend	unverändert
Gesundheitszirkel	Wie geplant durchgeführt, mit leichten Verzögerungen aufgrund der schwierigen Teilnehmer-Rekrutierung	2/3 der MitarbeiterInnen arbeiten im Außendienst oder in Außenstellen

#### 4. Ergebnisse und Evaluation

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)	erreicht ja/nein	Beschreibung bzw. Begründung für Anpassung
Erhaltung der Erwerbsfähigkeit der MA	ja	Keine Langzeitkrankenstände im Berichtszeitraum
Schaffung von gesundheitsfördernden Verhältnissen am AP	ja	Ergebnisse wurden präsentiert, in den GZ weiter bearbeitet, Umsetzung läuft
TÜV setzt auf gesunden Führungsstil + gesunde Arbeitsstrukturen	ja	FK durch Sensibilisierung erreicht, Ergebnisse der 2. MAB zeigen Verbesserungen in einigen Führungsfacetten
Zielgerichtete Info und Rahmenbedingungen für die MA	85 %	Durch Intranet und lfd. Info aller MA - hier muss noch der org. Unterbau geschaffen werden (Nahtstelle zu Holding). Befragungsergebnisse zeigen jedoch Verbesserung in der Zufriedenheit mit Informations- und Kommunikationsfluss von 2011 auf 2013.
Verbesserung der Einstellung zur Gesundheit	75%	Vor allem im Bereich Ernährung ist aufgrund der Befragungsergebnisse 2013 eine positive Veränderung im Bewusstsein der MitarbeiterInnen erkennbar (Durchschnittswerte).
Betrachtung aller Säulen der G. (Essen + Trinken, Körper + Funktion, Erholung + Balance, Nachhaltigkeit, Integration, Verhalten/Verhältnis)	ja	Es wurden zu den 3 großen Themen des biopsychosozialen Gesundheitsmodells Maßnahmen in den letzten beiden Jahren umgesetzt.
Integration ins Managementsystem	90%	Voll in das eigene Dokusystem integriert - Integration in das übergeordnete TÜV Managementsystem noch offen
Vorbild für Kunden und andere Schwesterfirmen/Holding	75 %	Kunden sind informiert (Kd. Zeitung und Produkt „Gesundheitsmanagement Zert. im Portfolio) - Gesundheitsprojekt in der TÜV Holding wurde 2012 gestartet



**Anmerkung:**

Durch einen Wechsel an der Spitze des Konzerns (neuer Vorstandsvorsitzender) muss hier noch die Information und der Hintergrund des Gesundheitsprojektes in Einklang mit den neuen übergeordneten Zielen des Gesamtkonzerns gebracht werden.

Auch der anstehende Wechsel der Geschäftsführung der TÜV AUSTRIA CERT GMBH wird Auswirkungen auf den Gesamtprozess haben. (Information über die letzten 2 Jahre, Budgetierung NEU, Wissensvermittlung/Austausch zum/vom neuen GF)

Aktivitäten und Methoden sowie Maßnahmen	
Erstellung Projekthandbuch (Vision/Strategie/Ziele, internes/externes Marketing, Projektrollen + Personen, ...)	Umgesetzt und wird laufend aktualisiert
Integration des Gesundheitsprozesses in die Prozesslandschaft des Unternehmens einschl. Ablage/Berechtigungsstruktur	Umgesetzt
Grundsätzlicher Zugang zu den versch. Zielgruppen	Es galt und gilt vollste Partizipation, die Berater verstehen sich nicht nur als WissensvermittlerInnen sondern auch als Moderatoren und Netzwerker;
Moderierte Steuergruppensitzungen mit Protokoll	Durchgeführt. In Zukunft wird die Steuergruppe nochmals dahingehend angepasst, dass aus jedem Bereich des Unternehmens jemand vertreten ist (auch Außendienst u. Außenstellen)
Wissensvermittlung	Durch ExpertInnen wurde vor allem in der Anfangsphase 2011 viel Wissen und Information an die Interessierten (partizipativ) weitergeben; und zwar aus allen Bereichen der Gesundheit : Essen u. Trinken (Doris Hiller ...), Erholung u. Belastung (research-team ...), Körper u. Funktion (Health con ...) Integration ins Managementsystem (GesVit), Salutogenese am Arbeitsplatz (GesVit) und vieles mehr. Die Unterlagen und Protokolle sind im Doku Mgmt. System verfügbar
Messen und analysieren	Dort wo es wirtschaftlich und org. sinnvoll war, wurde gemessen und analysiert; 360

	Grad Uniqua Fitcheck, Erholungs/Belastungsdiagramm, MitarbeiterInnen Befragung, Ernährungsprotokoll u. Analyse, AP Analyse dort wo möglich (gefährte KM, Krankstunden, Stressoren, Zeitbudget je MA, ...)
Moderierte Gesundheitszirkel mit Protokoll	Erl. und wird weiterhin so gehandhabt
Soll/Ist Vergleich Projektbudget	2011 – 2013 erledigt. Ausblick: Budget für Gesundheit, welches im Gesamtkontext des Konzern mit berücksichtigt wird, wird weiterhin erstellt und beantragt werden
Aufbau und lfd. Kennzahlenbildung	wird lfd. ausgebaut – u.U. im Einklang mit Konzern Kennzahlensystem
Soll/Istvergleich Projektterminplan	Erl. für FGOE Projektzeitraum – in Zukunft analog den untern. Vorgaben u. Strukturen
Gesundheitsprogramm mit Quelle, Verhalten/Verhältnis, Säule, Kosten, Dauer, Termin, Zielgruppe als lfd. Standard	wird lfd. evaluiert und mit Ist/Vorschau angereichert (Selbstevaluation)
Intranet: Struktur und Pflege geplant, umgesetzt und lfd. aktualisiert	Aktuell
Auswirkung auf Dienstleistungen und Produkte	Durch das eigene Erleben, können die sich mit Gesundheit befassenden Produkte wie OHSAS 18001, Standard GesVit besser dem Kundenkreis vermittelt werden
Evaluierung der Ziele (Ergebnisevaluation)	Durch eine Evaluationsbefragung wurden einige Ziele messbar gemacht und Veränderungen erkannt.
Organigramm mit Abbildung Gesundheitsaspekte	aktuell – Einbindung in Konzernorganigramm offen

## 5. Lernerfahrungen/Empfehlungen

### Erfolgsfaktoren :

Engagement Geschäftsleitung

Unterstützung durch Betriebsrat

Einsatz eines bewährten Systems/Netzwerkes zur ganzheitlichen Thematik Gesundheitsmanagement

Unterstützung des FGOE (Finanzierung + Projektgestaltung)

Unterstützung durch die Externen BeraterInnen hat gut funktioniert und die Inputs waren modern und integrativ

**Projekthürden:**

Zeitfaktor bei Schlüsselpersonen

Geografische Lage der vielen Standorte

Eigenständiges Handeln als Konzerntochter (Reporting, Budgetierung, Marketing Richtlinien, Intranet Anpassungen, eigene Wege wie MAB ..)

Erreichbarkeit der Außendienst-MA, extrem lange Vorplanungsphasen notwendig

Demografischer Status der MA (nicht mehr ganz leicht motivierbar oder schon mit Diagnose und Therapie))

Dokumentationsaufwand

**Empfehlungen:**

Hier ist wesentlich, wie sich die neue Leitung in der Holding und TÜV AUSTRIA CERT GMBH zum Thema Gesundheitsmanagement stellt und welche Weichen gestellt werden.

Aufnahme von Kontakten zu erfolgreichen Benchmarks in Österreich (u.U. bereits im Kundenkreis des TÜV zu finden ....auch Services)

Planung und Durchführung einer Kundeninformations- Veranstaltung mit ExpertInnen aus allen Säulen der Gesundheit.

Wir sind zuversichtlich, dass die bereits gemachten Erfahrungen und Teilerfolge und auch der Paradigmenwechsel in der Gesellschaft bzw. die neue Ausrichtung des Gesundheitssystems – weg von der Reparatur (Wartesäle, Krankenhäuser, Pharma ..) und der Entwicklung der psychischen Erkrankungen durch eine Präventivkultur in den nächsten Jahren abgelöst wird.

Hier hat die TÜV AUSTRIA CERT GMBH schon sehr gute Voraussetzungen geschaffen um die kinetische Energie aus dem Gesundheitsprojekt in die Zukunft mitzunehmen.

## Anhang

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

- Vision und Ziele von TÜV Austria Cert.
- Gesundheitsprogramm 2011/2012