



Endbericht HAGE - fit im Vorteil

Körper
&
Funktion

Emotion
&
Balance

Essen
&
Trinken

HAGE Sondermaschinenbau GmbH & Co KG - PJ 1915

Eckdaten

Projektnummer	1915
Projektträger/in	HAGE Sondermaschinenbau GmbH & CO KG
Projekttitlel	HAGE - Fit im Vorteil
Projektlaufzeit	07.05.2010 – 1.04.2012
Autoren/Autorinnen	Cornelia Schmon, Karl Steinwender, Karin Lackner
Datum	30.06.2012

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Soll-Ist-Vergleich	1
II.	Reflexion und Bewertung.....	18
1.	Ziele.....	18
2.	Zielgruppe(n).....	19
3.	Projektaufbau	19
4.	Nachhaltigkeit	20
5.	Verbreitung Ergebnisse	20
6.	Erfolgsfaktoren/Hürden.....	21
7.	Evaluation.....	22
8.	Lernerfahrungen/Empfehlungen	22
III.	Anhang.....	24

I. SOLL-IST-VERGLEICH

Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum sowie der Änderungen im Projektverlauf

a) Projektablauf/Meilensteine (siehe Anlage 1; Projektablauf)		
Vorprojektphase - Planung / Vorbereitung		
SOLL	IST	Begründung der Abweichung
<p>▲ Beratung und Information STGKK</p>	<p>Beratung und Information STGKK</p> <p>Zu Projektbeginn fanden die ersten Vorgespräche mit der STGKK statt. Danach wurde von der Geschäftsführung die BGF-Charta unterzeichnet und damit eine Absichtserklärung, sich in der BGF-Umsetzung an den international gültigen Qualitätskriterien für BGF zu orientieren.</p>	<p>Keine Abweichung</p>
<p>▲ Planung und Vorbereitung des Projekts - Planungsworkshops</p>	<p>Planung und Vorbereitung des Projekts</p> <p>Es wurde ein umfangreiches Projekthandbuch (siehe Anlage 1; Projekthandbuch) in einem Planungsworkshop erarbeitet. Das Projekthandbuch wurde als Leitfaden für den Projekt Kick off erstellt. Die Vision/Strategie/Ziele wurden definiert und das Steuerungsteam etabliert und arbeitsfähig. Das Projekthandbuch wird bei Bedarf laufend aktualisiert (z.B. bei Änderungen von Projektrollen oder Verantwortungsbereichen).</p>	<p>Projektleiter war Herr Stefan Hampel. Mit April 2011 hat Frau Karin Lackner die Agenden übernommen.</p>

	<p>Projektziele</p> <p>Die Projektziele wurden durch Kennzahlen operationalisiert, die im Managementsystem integriert sind (siehe Anlage 3; Operationalisierter Zielekatalog).</p>	
<p>▲ Mitarbeiterinformation - internes Marketing</p>	<p>Mitarbeiterinformation - internes Marketing</p> <p>Als erster großer Milestone wurde ein Kick Off mit allen MitarbeiterInnen in der Werkshalle des Unternehmens geplant und durchgeführt. Die gesamte Belegschaft wurde über die Ziele des Projekts HAGE – fit im Vorteil sowie über die geplante Vorgehensweise informiert (siehe Anlage 4; MA-Info).</p>	Keine Abweichungen
<p>▲ Kickoff - 1. Aktionstag</p>	<p>1. Aktionstag</p> <p>Der nächste Schritt war ein breit angelegter Aktionstag im Hotel Moselebauer in Bad St. Leonhard.</p> <p>Schwerpunkte des Aktionstages</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ Bekenntnis der GF Ziele „HAGE - fit im Vorteil“ – Prinzip der zwei Gewinner ▲ Unterzeichnung BGF-Charta im Beisein von Fr. Christina Finding von der StGKK ▲ Sensibilisierung zum Thema Ernährung ▲ Sensibilisierung zum Thema Bewegung / Wirbelsäule 	Keine Abweichungen

	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Sensibilisierung zum Thema Erholung/Belastung ▲ 360-Grad-Fitchecks ▲ Erholungs-Belastungs-Screenings ▲ Präsentation der Tagesergebnisse (anonym, bezogen auf Gesamtunternehmen) und Fotodokumentation vom Tag ▲ Gespräche und Diskussionen mit den anwesenden SpezialistInnen <p>Siehe Anlage 4; Programm 1. Aktionstag sowie Anlage 5; Pressemeldung 1. Aktionstag.</p>	
<p>▲ Führungskräfte sensibilisierung</p>	<p>Führungskräfte sensibilisierung</p> <p>Als weiterer Schritt in der Vorprojektphase wurde ein Führungskräftetraining durchgeführt, um die Führungskräfte in den weiteren Projektverlauf dementsprechend mit einzubinden (siehe Anlage 7; Ablauf Führungskräftetraining)</p>	<p>Keine Abweichungen</p>

Diagnosephase		
SOLL	IST	Begründung der Abweichung
<p>▲ Fitness-Check-Unternehmensergebnisse (im Rahmen des 1. Aktionstags)</p>	<p>Fitness-Check-Unternehmensergebnisse (im Rahmen des 1. Aktionstags)</p> <p>Auf Basis des „EURO Fitness“ Profils, auch Uniqa Modell genannt, wurden von den rund 70 MitarbeiterInnen an die 60 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"> 1. Schwächen im Grundlagen/Ausdauer-Bereich 2. Schwächen im Bereich Wirbelsäule und innere Muskulatur 3. Schwächen im Stressabbau-Vermögen (Cardio) <p>Der durchschnittliche Gesamtscore des Fitness-Checks wurde als „KFIT“ in das Kennzahlensystem aufgenommen (siehe Anlage 8; Kennzahlenblatt).</p>	<p>Aufgrund des hohen Interesses seitens der MitarbeiterInnen wurden nach dem Aktionstag zusätzliche vertiefende Einzelgespräche mit dem Spezialisten Thomas Gmoser über die Ergebnisse des FIT-Checks geführt. Diese Einzelgespräche waren zum Zeitpunkt des Projektantrages noch nicht geplant.</p>

<p>▲ Umfassende MitarbeiterInnenbefragung</p>	<p>MitarbeiterInnenbefragung</p> <p>▲ Ablauf: Die MitarbeiterInnenbefragung wurde im Juni 2010 durchgeführt. Alle MitarbeiterInnen hatten die Möglichkeit an der Befragung (Papier-Bleistift) teilzunehmen. Die ausgefüllten Fragebögen wurden in verschlossenen Kuverts in Urnen vor Ort geworfen. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte über die Firma research-team.</p> <p>▲ Befragungsgegenstand:</p> <ul style="list-style-type: none">▲ Gewohnheiten, Ernährung, Bewegung▲ Gesundheit / Arbeitsfähigkeit▲ Ressourcen und Erholung – Belastung und Beanspruchung▲ Interesse an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung▲ Arbeitszufriedenheit▲ Engagement / Demotivation▲ Bindung ans Unternehmen▲ Benachteiligungserleben <p>▲ Ergebnisse: Die Ergebnisse der Befragung wurden dem Steuerungsteam sowie den Führungskräften präsentiert. Den MitarbeiterInnen wurde ein Informationsblatt als Zusammenfassung der Ergebnisse übermittelt (siehe Anlage 9; Info 1. MAB-Ergebnisse).</p>	<p>Die Mitarbeiterbefragung wurde mit einem Monat Verzögerung durchgeführt.</p>
--	---	---

<p>▲ Arbeitsplatzanalyse: Aspekte im Verhältnisbereich im IST erfassen</p>	<p>Arbeitsplatzanalyse</p> <p>Die bestehenden vollständigen Arbeitsplatzbewertungen wurden hinsichtlich negativer Gesundheitsaspekte untersucht (unter Einbezug der Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizin).</p> <p>Folgendes Ergebnis konnte festgestellt werden (siehe Anlage 10; Belastungskatalog)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Schlechte Sichtverhältnisse in der Konstruktion (inzwischen durch Umbau des Konstruktionsbereichs verändert; siehe Anlage 11, Umbau Konstruktionsbüro)2. Zu geringe Mobilisation der Wirbelsäule im Office Bereich (Sitzverhalten): hier wird überlegt auf flexible Schreibtische (höhenverstellbar) umzustellen bzw. durch Vermittlung von möglichen Lockerungsübungen entgegen zu wirken. <p>Das Firmengebäude wird derzeit umgebaut bzw. aufgestockt. Die Planung und Gestaltung der neuen Büroräume erfolgt in Zusammenarbeit mit Experten aus den Bereichen Ergonomie, Feng Shui etc.</p>	<p>Keine Abweichungen zum geplanten Termin und Inhalt.</p> <p>Ausblick: Die nächste Arbeitsplatzanalyse wird nach Fertigstellung des aktuellen Umbaus des Firmengebäudes erfolgen.</p>
---	---	--

	<p>Krankenstandsanalyse</p> <p>Es wurde eine Krankenstandsanalyse für die Jahre 2010 und 2011 angefordert (Service der GKK). Auf Basis der Krankenstandanalyse wurden die Kennzahlen „Gesundheitsquote“ und „AU-Tage pro Fall“ in das Kennzahlensystem integriert (siehe Anlage 8; Kennzahlenblatt)</p>	<p>Die Durchführung einer Krankenstandsanalyse war zum Zeitpunkt des Projektantrags noch nicht geplant.</p>
--	--	---

Planungs- und Umsetzungsphase parallel laufend

SOLL	IST	Begründung der Abweichung
<p>▲ Gesundheitszirkel</p>	<p>Gesundheitszirkel und Ergebnisse daraus</p> <p>1. Gesundheitszirkel</p> <p>Erstellung eines ersten Maßnahmenplanes auf Basis der Ergebnisse und des Inputs der MitarbeiterInnen. Die MitarbeiterInnen können nach wie vor mit Vorschlägen und Wünschen in diesem Bereich auf die Projektleitung und die Geschäftsführung zukommen.</p> <p>In der Anlage finden Sie den aktuellen Maßnahmenplan 2010/2011/2012, der ständig an die Erfordernisse und Wünsche angepasst wird (siehe Anlage 12; Gesundheitsprogramm).</p>	<p>Die Treffen zu den Gesundheitszirkeln mussten gelegentlich verschoben werden (aktuelle Projekte, Angebote).</p>

	<p>2. Gesundheitszirkel</p> <p>Umgang mit dem Thema Rauchen und Pausengestaltung am Gelände der Firma HAGE. Die Ergebnisse dieses Zirkels wurden in das bestehende MA-Handbuch aufgenommen (siehe Anlage 13; Zusammenarbeit bei HAGE - Pkt. 4.3 Nichtrauchererschutz). Als weitere Maßnahme aus diesem Zirkel entstand das Angebot an alle RaucherInnen bei HAGE, an einem umfassenden Programm der StGKK zur Raucherentwöhnung teil zu nehmen (Kurze Anmerkung: ALLE RaucherInnen bei HAGE waren freiwillig im Programm!!!). Außerdem wird derzeit noch mit ortsansässigen Händlern über die Zustellung einer „gesunden Jause“ verhandelt, welche die MitarbeiterInnen in einem neu errichteten Sozialraum inkl. Küche zu sich nehmen können.</p> <p>3. Gesundheitszirkel</p> <p>Im Bürobereich (Schwerpunkt technischer Verkauf) wurden manche Abläufe neu definiert und Verantwortlichkeiten geklärt. Es kam außerdem zu der Schaffung einer neuen Position, um dem optimalen Ablauf gerecht zu werden. Die Besprechungslandschaft wurde angepasst, um einen Informationsfluss zu gewährleisten, der den Anfor-</p>	
--	--	--

	<p>derungen der MitarbeiterInnen entspricht. Außerdem sind derzeit Umbauarbeiten im Gange, um mehr Platz im Bürobereich zu schaffen. Dabei wird besonders auf das Thema Ergonomie geachtet. (Siehe Anlage 14; Protokoll GHZ_Bürobereich)</p> <p>4. Gesundheitszirkel</p> <p>Mit den Führungskräften wurde ein eigener Gesundheitszirkel durchgeführt. Die Hauptthemen dort waren Konfliktmanagement, Informations- und Besprechungsstrukturen sowie Klärung einiger weniger offener Verantwortlichkeiten. Die daraus entstandene Maßnahmenliste ist zum Großteil umgesetzt. (Siehe Anlage 15; Protokoll GHZ_FK)</p>	
<p>▲ Sicherstellung der Nachhaltigkeit (Zertifizierung Gesundheitsmanagementsystem)</p>	<p>Gesundheitsmanagementsystem</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. (siehe Anlage 8; Kennzahlenblatt).</p>	<p>Keine Abweichungen vom Gesamtterminplan.</p>

	<p>Auf Basis eines Fragenkataloges, der durch Spezialisten mit dem TÜV Österreich erarbeitet wurde, wurde das Gesundheitsmanagementsystem analog ISO 9001 / 14001 im Mai 2011 durch den TÜV Austria zertifiziert.</p> <p>In Zukunft wird das Thema Gesundheit im Rahmen der laufenden Audits mit begutachtet. Damit kann die Nachhaltigkeit des Themas Gesundheit noch besser sichergestellt werden. Gleichzeitig wird eine entsprechende Außenwirkung erzielt. Die Firma HAGE hat als erstes Unternehmen Österreichs dieses Zertifikat erworben (siehe Anlage 16; Zertifikat).</p>	
<p>▲ Partnerschaften – Netzwerke</p>	<p>Partnerschaften, Netzwerk</p> <p>Im Rahmen von „HAGE fit im Vorteil“ konnten eine Reihe von NetzwerkpartnerInnen gewonnen werden (siehe Anlage 17; Gesundheitsnetzwerk).</p> <p>▲ GKK</p> <p>Die BGF-Charta wurde am Aktionstag in Anwesenheit von Christina Finding von der StGKK unterzeichnet. Anfang Juli 2012 wird zwischen Frau Finding und der Projektleitung ein Qualitätssicherungsgespräch zur Beantragung des BGF-Gütesiegels stattfinden.</p>	<p>Keine Abweichungen</p>

	<p>▲ Region Obdach</p> <p>Mit der Gemeinde Obdach, der Raiffeisenbank Obdach, sowie den umliegenden Unternehmen und dem Lions Club wurden gemeinsame Aktivitäten geplant und durchgeführt.</p> <p>▲ TRIGOS Award</p> <p>Desweiteren hat HAGE am österreichweit ausgeschrieben CSR-Award TRIGOS 2011 teilgenommen und zählte zu den drei nominieren Unternehmen in der Kategorie Arbeitsplatz (siehe Anlage 18; Pressemeldung TRIGOS)</p> <p>▲ Erfahrungsaustausch</p> <p>Außerdem hat es ein Benchmark-Treffen mit der Firma EAM Systems gegeben, um Erfahrungen zum Gesundheitsmanagement auszutauschen.</p>	
<p>▲ Gesundheitsprogramm (Verhalten – Verhältnis – Bezug zu Gesundheitssäulen)</p>	<p>Gesundheitsprogramm</p> <p>▲ Insgesamt wurden 20 Veranstaltungen im Berichtszeitraum geplant und umgesetzt. Die MitarbeiterInnen von HAGE haben rund 600 Std. mit Themen um die Gesundheit verbracht. 11 Veranstaltungen waren aktiv (Bike Training, Klettern, ...) und 7 Veranstaltungen waren Seminare o.ä. (gesundes Führen ...). Siehe Anlage 12; Gesundheitsprogramm.</p>	<p>Einige wenige Maßnahmen wurden verschoben oder mussten wg. zu geringer Teilnehmeranzahl abgesagt werden.</p>

Evaluierungsphase		
SOLL	IST	Begründung der Abweichung
<p>▲ 2. MitarbeiterInnenbefragung</p>	<p>2. MitarbeiterInnenbefragung</p> <p>Die Evaluierungs-MAB wurde zeitgemäß durchgeführt. Die Ergebnisse wurden der Geschäftsführung und allen MitarbeiterInnen präsentiert.</p> <p>Daten und Fakten :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Zufriedenheit in vielen Punkten ist gestiegen. 2. Das Engagement ist gestiegen, der Blick in die Zukunft ist optimistisch. 3. Die Unternehmensbindung hat sich verstärkt. 4. Das Gesundheitsbewusstsein ist gestiegen. <p>Siehe Anlage 19; Info 2. MAB-Ergebnisse</p>	<p>Keine Abweichungen vom Gesamtterminplan.</p>
<p>▲ Folge-Aktionstag</p>	<p>Folgeaktionstag</p> <p>Wiederum beim Seminarhotel Moselebauer in St. Leonhardt wurde ein umfangreicher Folge-Aktionstag geplant und am 30.3.12 mit rd. 50 MitarbeiterInnen ganztätig durchgeführt (siehe Anlage 20; Programm 2. Aktionstag sowie Anlage 21; Pressemeldung 2. Aktionstag)</p>	<p>Keine Abweichungen vom Gesamtterminplan. Die ursprünglich geplanten Re-FIT-Checks werden gesondert durchgeführt werden.</p>

	<p>Schwerpunkte :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ Rückblick 2011 ▲ Wiederholung Ernährungskunde ▲ Wiederholung Thema Wirbelsäule ▲ Die Sicht des praktischen Arztes ▲ Slackline + Lauf ABC ▲ AP-Ergonomie ▲ Stressabbau durch Meditation 	
▲ Interne Evaluation	<p>Interne Evaluation</p> <p>Die interne Evaluation wurde laufend durch Herrn Amon (Qualitätsbeauftragter) wie geplant durchgeführt. Herr Amon hatte jederzeit guten Überblick über die Aktivitäten und seine Dokumentation zum Projekt liegt vor (siehe Anlage 22 Evaluation). Außerdem legen wir die Vorbereitung auf das interne Audit zum IGMS beim TÜV Austria bei (siehe Anlage 23; Internes Audit).</p>	Keine Abweichungen
▲ TÜV Zertifizierung (1. Überwachungsaudit)	<p>TÜV Zertifizierung (1. Überwachung)</p> <p>Durch den TÜV Austria wurde nach dem GesVit Standard im Berichtszeitraum das Überwachungsaudit durchgeführt.</p> <p>Ergebnis war im Wesentlichen : (vgl. Auditbericht 2012; da die Berichterstattung des TÜV AUSTRIA in Kombination mit dem</p>	Keine Abweichungen vom Gesamtterminplan.

	<p>Überwachungsaudit des Qualitätsmanagementsystem erfolgt, werden die Ergebnisse an dieser Stelle zitiert und nicht als Anlage beigefügt.)</p> <ul style="list-style-type: none">▲ „Der 2. Aktionstag wurde im März organisiert. Der Fitcheck noch nicht durchgeführt, weshalb auch ein Vergleich noch nicht möglich ist.“▲ „Die Gesundheitspolitik ist gleichgeblieben und die Leitsätze wurden ausgehängt.“▲ „Im Bereich HAGEfit wurden die Ziele besprochen.“▲ „Eine Mitarbeiterbefragung wurde im März 2012 durchgeführt. Die Werte haben sich nahezu in allen Bereichen verbessert. Profildarstellungen und Tabellen wurden besprochen. Stichprobe: Arbeitszufriedenheit 2010-2012“▲ „Mittels Fragebogen werden die Interessen der Mitarbeiter erhoben (Sport, Kultur etc.)“▲ „Ankündigung über das schwarze Brett ermöglichen eine Feststellung der Beteiligung. Evaluierungen werden durchgeführt. Stichprobe: Gemeinschaftsausflug“▲ „Familienangehörige/Partner werden wie bisher integriert – Wandertage und Ernährungsworkshops“▲ „Externe stellen werden im Bereich Gesundheitsmanagementsystem nachweislich eingebunden.“	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▲ „Für das Gesundheitsmanagement IGMS werden die Verbesserungsvorschläge aus Befragungen mit Hilfe des Kennzahlensystems erarbeitet. Die Maßnahmen werden wie bisher im Gesundheitsprogramm dokumentiert. Die Kennzahlenerhebung erfolgt alle 2 Jahre.“ ▲ „Es wurden keine Abweichungen zu den Normforderungen festgestellt.“ ▲ „Positive Feststellung: Im Gesundheitsmanagement sind die Ergebnisse der Befragten bzw. der Tests sehr übersichtlich dargestellt. <p>Generell kann gesagt werden, dass die Qualitäts- und Gesundheitsmanagementsysteme optimal angewendet, gelebt werden.“</p>	
--	--	--

b) Inhalte/Aktivitäten/Methoden		
<i>Beschreibung der Projekteinhalte, Aktivitäten sowie angewendeten Methoden zur Durchführung des Projektes (Soll-Ist-Vergleich) und ggf. Begründung diverser Änderungen.</i>		
SOLL	IST	Begründung der Abweichung
Erstellung Projekthandbuch (Vision/Strategie/Ziele, internes/externes Marketing, Projektrollen + Personen, ...)	Umgesetzt und wird laufend aktualisiert (siehe Anlage 2; Projekthandbuch)	
Integration des Gesundheitsprozesses in die Prozesslandschaft des Unternehmens einschließlich Ablage/Berechtigungsstruktur	Umgesetzt (siehe Anlage 24; Prozesslandkarte)	
Moderierte Steuergruppensitzungen mit Protokoll	Durchgeführt. In Zukunft wird die Steuergruppe nochmals dahingehend angepasst, dass aus jedem Bereich des Unternehmens jemand vertreten ist.	
Moderierte Gesundheitszirkel mit Protokoll	Erledigt und wird weiterhin so gehandhabt	
Soll/Ist Vergleich Projektbudget	Erledigt. Ausblick: Das Gesundheitsmanagement-Budget, das jährlich zur Verfügung steht, wurde festgelegt.	
Aufbau und lfd. Kennzahlenbildung	Wird lfd. ausgebaut (siehe Anlage 8; Kennzahlenblatt)	
Soll/Istvergleich Projektterminplan	Erledigt für FGOE Projektzeitraum – in Zukunft analog den untern. Vorgaben u. Strukturen (siehe Anlage 1; Projektablaufplan)	
Gesundheitsprogramm mit Quelle, Verhalten/Verhältnis, Säule, Kosten, Dauer, Termin, Zielgruppe als lfd. Standard	Wird lfd. evaluiert und mit Ist/Vorschau angereichert (siehe Anlage 12; Gesundheitsprogramm)	
Intranet: Struktur und Pflege geplant, umgesetzt und lfd. aktualisiert	Aktuell (siehe Anlage 25; HAGEintern)	
Organigramm mit Abbildung Gesundheitsaspekte	Aktuell	

c) Projektstruktur/-rollen

Darstellung der Entwicklungen und Veränderungen im Projektaufbau und bei den Projektrollen (handelnde Personen, Gruppen, etc.). Ggf. legen Sie dem Bericht einen aktualisierten Projektrollenplan bei und laden diesen zusätzlich im Projektguide hoch.

SOLL	IST	Begründung der Abweichung
Projektleitung: Stefan Hampel	Übernahme durch Karin Lackner (Info an FGOE erfolgt)	Stefan Hampel musste die Prioritäten stark in Richtung Innovation/Technologie legen und sich den komplexeren Aufträgen widmen.
Geschäftsführung Florian u. Stefan Hampel	Hier hat sich Hr. Florian Hampel verstärkt in der GF um „HAGE Fit im Vorteil“ gekümmert.	Stefan Hampel musste die Prioritäten stark in Richtung Innovation/Technologie legen und sich den komplexeren Aufträgen widmen.
Steuergruppe	Frau Schopf hat das Unternehmen verlassen, stattdessen arbeitet nun Frau Bauer mit.	Frau Schopf hat das Unternehmen verlassen.
Begleitung extern	Wie geplant	
Gesundheitszirkel	Wie geplant	
Zertifizierungsgesellschaft TÜV Austria	Wie geplant	
GKK BGF Abteilung	Wie geplant	
Evaluation Intern	Wie geplant	

II. REFLEXION UND BEWERTUNG

1. Ziele

Hat das Projekt seine festgelegten Ziele erreicht?

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)	erreicht ja/nein (ev. Prozentangabe)	Erläuterung/Begründung
Teilziel 1: Verbesserung der Einstellung der MitarbeiterInnen zu Ihrer Gesundheit bis 1.4.2012 (Verhaltensebene)	Ja (Ziel waren 25%, erreicht wurden 27,3 %)	Für die nächsten Jahre ist eine weitere Zielgruppen-Erreichung mit einem höheren Zielwert geplant.
Teilziel 2: Verbesserung des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz bis 1.4.2012 (Verhältnisebene)	Ja (95%)	Alle Ziel-Kennzahlenwerte wurden erreicht, bis auf den Wert für Engagement. Hier wäre das Ziel über 50,2 %, erreicht wurden 44,4%. Die Verbesserung von 2010 auf 2012 ist jedoch sehr beachtlich.
Teilziel 3: Integration ins Managementsystem	Ja (100%)	Voll in die Prozesslandkarte integriert und System – zertifiziert
Teilziel 4: Übernahme einer Vorbildfunktion im Bereich Gesundheit für die Region bis 1.4.2012	Ja (100%)	Stolz im Unternehmen zu arbeiten von 2010 auf 2012 gestiegen. Erreicht wurden 100 %. Das Projekt HAGE – Fit im Vorteil wurde in 83 % der regionalen Pressemeldungen behandelt bzw. erwähnt.
Siehe Anlage 3; Operationalisierter Zielekatalog bzw. Anlage 8; Kennzahlenblatt)		

2. Zielgruppe(n)

Wurde(n) die Zielgruppe(n) erreicht? (Bitte geben Sie Zahlen und/oder Prozentsätze zur besseren Nachvollziehbarkeit an.)

Zielgruppe(n) lt. Antrag (inkl. Zahlenangabe)	erreicht ja/nein (inkl. Zahlenangabe)	Erläuterung/Begründung
Alle Mitarbeiterinnen – inkl. GF (90)	Ja (rund 70 % der MA erreicht)	GF: ja 100%, 3 Personen FK: ja 100%, 8 Personen MA durch: <ul style="list-style-type: none"> ▲ Aktionstage: rund 60 Personen ▲ MAB: 45 Personen ▲ Maßnahmen: rund 50 Personen (unter Berücksichtigung von Mehrfachteilnahmen) ▲ Gesundheitszirkel: 24 Personen ▲ Informationen: ja 100 %

3. Projektaufbau

Inwiefern waren Projektablauf und -aufbau geeignet, um die Ziele zu erreichen?

- ▲ Die geplante Projektdurchführung war vom Timing und von der Dramaturgie her sehr gut geeignet, die Projektziele zu erreichen.
- ▲ Die rund 1,5 Jahre für den Durchlauf von Planung bis zur ersten Evaluierung war in der Praxis gut umsetzbar. Die Einsatzzeit der Projektleiterin wurde allerdings stark unterschätzt. Das Ergebnis rechtfertigt aber den hohen Arbeitseinsatz aus der Sicht der Geschäftsführung.
- ▲ Der Dokumentationsaufwand ist hoch aber nachträglich gesehen sinnvoll, um den Projektfortschritt entsprechend auch nach 1,5 Jahren gut nachvollziehen zu können.

4. Nachhaltigkeit

Welche Maßnahmen und Aktivitäten wurden im Detail gesetzt, um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten?

- ▲ Nachhaltige Integration in das bestehende QM Managementsystem nach 9001:2011 und volle Integration in die bestehende Prozesslandkarte.
- ▲ Keine redundante Datenhaltung und keine doppelt gestalteten Verfahren und Prozesse.
- ▲ Das Gesundheitsmanagementsystem wurde vom TÜV Austria nach dem Standard GesVit (in Anlehnung an Umwelt/Qualitäts/Sicherheitsmanagement) zertifiziert und schon einmal überwacht.
- ▲ Es wurde ein jährliches Budget festgelegt.

5. Verbreitung Ergebnisse

Wie wurden bzw. werden weiterhin die Projektergebnisse verbreitet?

Art der Verbreitung	Zielgruppe(n)
Intranet – eigener HAGEfit-Bereich – Zugang für alle MitarbeiterInnen durch Visualisierung auf einem Screen im Fertigungsbereich (Siehe Anlage 25; HAGEintern)	Alle MitarbeiterInnen
Handouts je Maßnahme und Ablage in persönliche Ordner	Alle MitarbeiterInnen
Zeitungsartikel in der regionalen Presse und in Kammerzeitschriften	Stakeholder
Info im Kreis der „Kraft im Murtal“ Initiative	Stakeholder
Teilnahme am TRIGOS und Teilnahme an der GKK Charta und an den GKK Veranstaltungen	Andere „gesunde Unternehmen“

6. Erfolgsfaktoren/Hürden

Was waren förderliche Faktoren für die Projektdurchführung? Gab es Projekthürden und wie wurde darauf reagiert?

Erfolgsfaktoren :

- ▲ Engagement und Commitment der Geschäftsleitung (Eigentümer und GF)
- ▲ Alle MitarbeiterInnen an einem Standort
- ▲ Unterstützung des FGOE (Finanzierung + Projektgestaltung)
- ▲ Unterstützung durch die Externen Berater hat gut funktioniert und die Inputs waren modern und integrativ

Projekthürden:

- ▲ Zeitfaktor bei Schlüsselpersonen
- ▲ Mitarbeiter auf Montage (Planung von Aktionen schwierig, um auch die Personen zu erreichen, die oft kurzfristig auf Montage fahren müssen.)
- ▲ Interne Personalkosten bei Firmenveranstaltungen (Aktionstage)
- ▲ Teilw. Akquisitionshürden (nicht genug Teilnehmer) bei einzelnen Veranstaltungen
- ▲ Dokumentationsaufwand

7. Evaluation

Was sind die Ergebnisse und Empfehlungen lt. Projektevaluation?

- ▲ Als wichtigstes Element wäre hier die Möglichkeit des Re-Checks (Fitnessgrad, Erholung-Belastung, Ernährung) zu nennen. Hier muss eine finanzierbare Lösung gefunden werden.
- ▲ Wichtig ist auch die Vernetzung mit anderen Unternehmen aus der Region, um die TeilnehmerInnenzahl zu erhöhen, Kosten zu reduzieren und um gut voneinander lernen zu können.

8. Lernerfahrungen/Empfehlungen

Was sind die Lernerfahrungen und Empfehlungen aus Sicht des Projektteams?

- ▲ Inhouse Qualifizierungen zum Thema Salutogenese und Säulen der Gesundheit und der Nachhaltigkeit (im Regions-Netzwerk). Wichtig, um hier am Bewusstsein zu arbeiten. Nur wer „weiß“, muss nicht alles Glauben.
- ▲ Zielgruppenspezifische Angebot wesentlich: die jungen Mitarbeiter (bei denen die Wichtigkeit des Themas Gesundheit noch nicht so vorhanden ist) sprechen auf andere Aktivitäten an als die älteren. Außerdem hat man Personen, die von Haus aus sportlich sind, andere muss man erst zum Thema Gesundheit bewegen.
- ▲ Partizipation ist sehr wichtig, weil durch die Mitarbeiterereinbindung das Thema besser aufgenommen wird und die Bedürfnisse der Mitarbeiter dadurch einbezogen werden.
- ▲ Bewusstsein darüber, dass Gesundheitsmanagement ein Prozess ist, der erst in Gang kommen muss und Zeit braucht.
- ▲ Zeitfaktor ist nicht zu unterschätzen.
- ▲ Eine Zertifizierung ist ein sehr wichtiger Punkt in Hinsicht auf Nachhaltigkeit, weil dadurch tatsächlich regelmäßig gefordert wird, die Ziele und Rahmenbedingungen (finanziell und verantwortlich) festzulegen und einzuhalten.

HAGEdankt...

Wir bedanken uns für die Unterstützung des Projekts HAGE - fit im Vorteil!



Ein herzlicher Dank gilt auch allen Beteiligten und Mitwirkenden des Projekts HAGE - fit im Vorteil.



Mit freundlichen Grüßen

DI Stefan Hampel

Ing. Mag. Florian Hampel

Mag. (FH) Karin Lackner

III. ANHANG

Anlage 1	Projektablaufplan
Anlage 2	Projekthandbuch
Anlage 3	Operationalisierter Zielekatalog
Anlage 4	MA-Info
Anlage 5	Programm 1. Aktionstag
Anlage 6	Pressemeldung 1. Aktionstag
Anlage 7	Ablauf FK-Sensibilisierung
Anlage 8	Kennzahlenblatt
Anlage 9	Info 1.MAB-Ergebnisse
Anlage 10	Belastungskatalog
Anlage 11	Umbau Konstruktionsbüro
Anlage 12	Gesundheitsprogramm
Anlage 13	Zusammenarbeit bei HAGE
Anlage 14	Protokoll GHZ_Bürobereich
Anlage 15	Protokoll GHZ_FK
Anlage 16	Zertifikat
Anlage 17	Gesundheitsnetzwerk
Anlage 18	Pressemeldung TRIGOS
Anlage 19	Info 2. MAB-Ergebnisse
Anlage 20	Programm 2. Aktionstag
Anlage 21	Pressemeldung 2. Aktionstag
Anlage 22	Evaluation
Anlage 23	Internes Audit
Anlage 24	Prozesslandkarte
Anlage 25	HAGEintern