

GesundheiterLeben

im Gemeindedienst

Projektnummer: 1519

Endbericht der
Stadtgemeinde Tulln
an den Fonds Gesundes Österreich
für den Zeitraum 1. März 2007 – 30. Juni 2009

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeines	4
1.1	Projektidee	4
1.2	Beteiligte	4
1.3	Projektteam	4
1.3.1	Die Steuerungsgruppe bestand aus:	4
1.3.2	Partner	5
1.4	Informationsfluss	5
2	Projektlauf	6
2.1	Planungsphase	6
2.2	Analysephase	8
2.2.1	Start	8
2.2.2	Auftakt-Veranstaltung	8
2.2.3	Mitarbeiterbefragung	8
2.2.4	Krankenstandsanalyse	11
2.2.5	Gesundheitszirkel	11
2.2.6	Maßnahmenplan	12
2.3	Umsetzungsphase	12
2.3.1	Verhaltensorientierte Angebote	13
2.3.2	Verhältnisorientierte Maßnahmen	13
2.4	Evaluierungsphase	14
2.4.1	Krankenstandsanalyse	14
2.4.2	Evaluierungszirkel	15
...		2

2.4.3	Mitarbeiterbefragung.....	15
3	Resümee	20
3.1	Stadtamtsdirektor.....	20
3.2	Personalvertreter	20
4	Anlagenverzeichnis	22

1 Allgemeines

1.1 Projektidee

Das Projekt „Gesundheiterleben“ soll einerseits bestehende Schwächen am Arbeitsplatz in Bezug auf Belastungen in körperlicher, seelischer und sozialer Hinsicht aufzeigen und Verbesserungen entwickeln und andererseits das Bewusstsein der Mitarbeiter/innen für Ihre Gesundheit sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich schärfen. Durch die Befähigung der Mitarbeiter/innen zu gesundheitsförderlichem Verhalten soll ihre Lebensqualität steigen und krankheitsbedingte Fehlzeiten reduziert werden. Es sollen gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden, in denen solches Verhalten ermöglicht und erleichtert wird. Weiters sollen etwaige Ungleichheiten am Arbeitsplatz aus geschlechterspezifischer Sicht beseitigt werden.

1.2 Beteiligte

Die Stadtgemeinde Tulln hat ca. 16.000 Einwohner. Diese werden von über 250 Mitarbeiter/innen betreut und gliedern sich in die Bereiche Verwaltung, Bauhof, Schulen, Kindergärten, Freizeiteinrichtungen und Museen. Die Möglichkeit zur Teilnahme stand allen Mitarbeiter/innen offen.

1.3 Projektteam

Die Leitung des Projektes besorgten der Stadtamtsdirektor Ing. Franz Lasser und der Personalvertreter Wolfgang Schneider. Die Doppelbesetzung spiegelte die Verbundenheit und das Zusammenspiel zwischen Leitung und Personal wider.

1.3.1 Die Steuerungsgruppe bestand aus:

- **NR Vbgm. Mag. Peter Eisenschenk**
- **Vbgm. Rudolf Doppler**

- **StaDir. Ing. Franz Lasser (Projektleiter)**
- **Wolfgang Schneider (Projektleiter, Personalvertretung)**
- **Dr. Franz Bichler (Stadtarzt)**
- **Doris Weisel (Verein „Gesundes Tulln“)**
- **Franziska Bartl (Personalvertretung)**
- **Dascha Hagl (Personalvertretung)**
- **Johann Simetzberger (Polier)**
- **Thomas Samwald (NÖGKK)**

1.3.2 Partner

Als externe Partner konnten die Institutionen

- Fonds Gesundes Österreich, 1020 Wien
- Niederösterreichische Gebietskrankenkasse, 3100 St. Pölten

gewonnen werden.

1.4 Informationsfluss

Der Informationsfluss ist ein wesentlicher Baustein für den Erfolg eines Projektes. Die Information der Mitarbeiter/innen erfolgte auf zwei Schienen.

Grundsätzlich erfolgte die Information der Mitarbeiter/innen mündlich in Form von persönlichen Gesprächen. Die Personalvertreter sorgten für die Weitergabe der projektbezogenen Informationen.

Der schriftliche Kommunikationsweg wurde bei der Abfrage von Interessenten für die Teilnahme an Interventionsprogrammen, für die Information über die Bereichsergebnisse der Mitarbeiter/innenbefragung sowie generelle Informationen zum Stand des Projektes zu den Projektmeilensteinen gewählt. Als Vertriebsweg diente die monatlich in Papierform allen Mitarbeiter/innen ausgegebenen Lohn- und Gehaltsabrechnungen.

2 Projektablauf

Das Projekt bestand aus folgenden Phasen:

- **Planungsphase**
März bis September 2007
 - Erstellung des Projektplanes
 - Planung der Auftaktveranstaltung
 - Planung von Maßnahmen
 - Erstellung des Förderantrages für den FGÖ

- **Analysephase**
Oktober 2007 bis März 2008
 - Auftaktveranstaltung
 - Mitarbeiterbefragung
 - Gesundheitszirkel
 - Krankenstandsanalyse

- **Umsetzungsphase**
April 2008 bis Jänner 2009
 - Umsetzung von in den Gesundheitszirkeln generierten Maßnahmen

- **Evaluierungsphase**
Februar 2009 bis Juni 2009
 - Evaluierungszirkel
 - Mitarbeiterbefragung
 - Krankenstandsanalyse
 - Endbericht

2.1 Planungsphase

Nach einigen Vorgesprächen ab Juli 2006 entschied im März 2007 die Stadtgemeinde Tulln ein Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung, begleitet durch die NÖGKK, zu starten. In der Planungsphase, die von März bis September 2007 dauerte, wurde in drei Sitzungen der Steuerungsgruppe das Projekt geplant.

Am 23.3.2007 erfolgte die erste Zusammenkunft. Dabei stellte man

- BGF im erweiterten Personenkreis vor

und diskutierte über

- die Projektleitung,
- die Mitglieder der Steuerungsgruppe,
- den Zeitrahmen des Projektes,
- die Aufteilung der Unternehmensbereiche sowie
- die Art der Analyse (MA-Befragung)

Am 21.6.2007 besprach die Steuerungsgruppe:

- das Förderansuchen an den Fonds Gesundes Österreich,
- den Ablauf der Auftaktveranstaltung und
- die Fixierung der zeitlichen Schritte,
- Ergänzung zur Aufteilung der Unternehmensberichte und
- die Erarbeitung des Projekttitels bzw. Logos

Weiters erhielt die Projektleitung das Handbuch der Betrieblichen Gesundheitsförderung, das vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger aufgelegt wird.

Bei der dritten Steuerungsgruppensitzung am 10.9.2007 sind nachstehende Punkte behandelt worden:

- exakter Ablauf der Auftaktveranstaltung
- Projektlogo
- Planung der nächsten Schritte (Auswertung und Präsentation der Mitarbeiterbefragung, Bildung und Ablauf der Gesundheitszirkel)
- Allfälliges (BGF-Infomaterial für den Moderator der Kick-off, Einladungsprocedere der Gemeindefraktare)

2.2 Analysephase

2.2.1 Start

Nachdem der Förderantrag beim Fonds gesundes Österreich eingebracht und die erforderlichen Vorarbeiten abgeschlossen waren erfolgte der eigentliche Projektstart im Rahmen der Kick-off-Veranstaltung.

2.2.2 Auftakt-Veranstaltung

Am 2.10.2007 wurden die Mitarbeiter/innen der Stadtgemeinde Tulln im Stadtsaal über das Projekt „GesundheiterLeben“ informiert. Moderiert hat die Veranstaltung der örtlich bekannte Moderator Markus Floth, für die musikalische Umrahmung sorgte Erich Kurz. Der Projektablauf wurde vom externen Projektbegleiter der NÖGKK, Thomas Samwald, mittels einer Power-Point-Präsentation erläutert, wobei auch die Mitarbeiter/innenbefragung erklärt und die externen Gesundheitszirkelmoderatoren/innen der NÖGKK vorgestellt wurden.

2.2.3 Mitarbeiterbefragung

Nach der Auftaktveranstaltung erfolgte die Mitarbeiter/innenbefragung, die mittels Impuls-Test durchgeführt und extern durch die NÖGKK ausgewertet wurde. Hierbei wurde, um den arbeitsspezifisch verschiedenen Belastungen und Ressourcen gerecht zu werden, vier Bereiche gebildet:

- Rathaus/Messe
- Musikschule
- Schulen/Kindergärten/Jugendtreff/Bücherei
- Bauhof/Hallenbad/Kläranlage

Diese Bereiche wurden nach dem Geschlecht getrennt, um dem Gender-Aspekt Rechnung zu tragen.

Beteiligung

Von allen 256 Mitarbeiter/innen haben 200, das sind beachtliche 75 Prozent, an der Befragung teilgenommen.

Gesamtergebnis

In der Gesamtauswertung wurde in der Dimension „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ mit 4,0 von 5 möglichen Punkten der Höchstwert erreicht. Andererseits erzielte die gefühlte „Entwicklungsmöglichkeit“ mit 2,1 den niedrigsten Wert. Zehn von elf Dimensionen liegen in allen Bereichen über der Hälfte der maximal zu erreichenden Punkte.

Bereichs(Einzel)ergebnis

Rathaus/Messe (männl.):

An der Spitze stehen die „Passende inhaltliche Arbeitsanforderung“ (4,0) und die „Passende Arbeitsumgebung“ (4,0). Den geringsten Wert nimmt „Passende mengenmäßige Arbeit“ mit 2,2 ein. Als Ressourcen werden die Bereiche „Vielseitiges Arbeiten“ (3,7) und „Soziale Rückendeckung“ (3,8) empfunden.

Rathaus/Messe (weibl.):

Ähnlich der Bewertung der männlichen Kollegen werden die Bereiche „Passende inhaltliche Arbeitsanforderung“ und die „Passende Arbeitsumgebung“ mit hohen 4,1 Punkten bewertet. Als Ressourcen werden die Dimensionen „Ganzheitliches Arbeiten“ (3,6) und „Soziale Rückendeckung“ (3,7) eingestuft. Ebenso geringer werden die „Entwicklungsmöglichkeiten“ mit 2,4 beurteilt.

Schulen/Kindergarten/Jugendtreff/Bücherei (männl.):

Auch in diesem Unternehmensbereich werden die „Passenden inhaltliche Arbeitsanforderungen“ mit 4,4 Punkten sehr hoch bewertet.(4,2). „Passende mengenmäßige Arbeit“ (3,8), „Passende Arbeitsabläufe“ (3,6) sowie „Passende Arbeitsumgebung“ (3,8) werden als Ressourcen empfunden. Schlusslicht bilden die „Entwicklungsmöglichkeiten“ mit sehr niedrigen 1,5 von 5 möglichen Punkten.

Schulen/Kindergarten/Jugendtreff/Bücherei (weibl.):

Der höchste Wert mit 4,3 Punkten wurde auch hier den „Passenden inhaltlichen Arbeitsanforderungen“ zuteil. Als Ressourcen werden „Soziale Rückendeckung“ (3,6) und „Passende Arbeitsabläufe“ (3,7) eingestuft. Analog den männlichen Kollegen werden die „Entwicklungsmöglichkeiten“ mit geringen 1,5 Punkten gesehen.

Musikschule (männl.):

„Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ werden in diesem Bereich mit ausgezeichneten 4,7 von 5 möglichen Punkten beurteilt. Insgesamt gesehen werden in diesem Unternehmensbereich die besten Werte erzielt, da fünf Dimensionen zwischen 4,0 und 4,7 Punkten halten. Abgeschlagen mit niedrigen 1,9 Punkten rangieren die „Entwicklungsmöglichkeiten“ am Ende der Aufstellung.

Musikschule (weibl.):

Anders als in den Bereichen davor wird von den Mitarbeiterinnen der Musikschule „Ganzheitliches Arbeiten“ und „Soziale Rückendeckung“ mit ausgezeichneten Werten von 4,4 bedacht. Hervorragende sieben von elf Dimensionen werden als Ressourcen mit Werten zwischen 3,6 und 4,4 empfunden. Schlusslicht bilden einmal mehr die „Entwicklungsmöglichkeiten“ mit 2,1 Punkten.

Bauhof/Kläranlage/Hallenbad (männl.):

Dies ist der einzige Bereich, in dem keine Werte über 4 erreicht werden. Erste Stellen nimmt die „Passende inhaltliche Arbeitsanforderung“ mit 3,8 Punkten - und somit noch immer über dem Durchschnitt liegend - ein. Als Ressource wird „Ganzheitliches Arbeiten“ (3,6) empfunden. Der niedrigste Wert von 2,3 von möglichen 5 Punkten wird den „Entwicklungsmöglichkeiten“ zugeteilt.

Bauhof/Kläranlage/Hallenbad (weibl.):

Die „Passenden inhaltliche Arbeitsanforderungen“ werden einmal mehr mit ausgezeichneten 4,4 Punkten bewertet. Als Ressourcen werden „Ganzheitliches Arbeiten“ (3,8), „Soziale Rückendeckung“ (4,0), „Passende Arbeitsabläufe“ (3,8) und „Passende Arbeitsumgebung“ (3,6) empfunden. Auch in diesem

Unternehmensbereich werden die „Entwicklungsmöglichkeiten“ mit niedrigen 2,1 Punkten bewertet.

Die Ergebnisse wurden in der Steuerungsgruppensitzung vom 13.12.2007 besprochen.

2.2.4 Krankenstandsanalyse

In der Steuerungsgruppensitzung am 13.12.2007 wurde die diagnosebezogene Krankenstandsauswertungen übergeben und die Ergebnisse mit den anwesenden Sitzungsteilnehmern besprochen. Auffallend ist, dass die im Vergleich zur selben Wirtschaftskasse die durchschnittliche Dauer pro Fall um 1,7 Tage länger ist.

2.2.5 Gesundheitszirkel

Das Kernstück der Analysephase bildete die Installierung der Gesundheitszirkel. Analog zu den Auswertungsbereichen der Mitarbeiter/innenbefragung wurden auch hier vier Zirkel mit Mitarbeiter/innen aus den Bereichen

- Rasthaus/Messe
- Schulen/Kindergärten
- Musikschule
- Bauhof/Hallenbad

gebildet.

Gemäß dem Linzer Modell – 4 bis 5 Sitzungen zu je 2 Stunden einer homogenen Kleingruppe gleicher hierarchischer Ebene - fanden in der Zeit von November 2007 bis Februar 2008 die Gesundheitszirkel statt. Die Moderation erfolgt durch eine/n externe/n Moderator/in der NÖGKK. Bei der Sitzung der Steuerungsgruppe am 27.3.2008 präsentierte jeweils ein Mitglied des Zirkels, unterstützt von den Moderatorin Christiane Hajek und dem Moderator Kurt Burghardt, NÖGKK, die Ergebnisse. Im Anschluss wurde nachstehende weitere Vorgangsweise besprochen:

- Abfrage der interessierten Teilnehmer/innen an geplanten Verhaltensprogrammen
- Erstellung des Maßnahmenplanes

2.2.6 Maßnahmenplan

Im Anschluss an die Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln erstellte die Projektleitung das Grobkonzept des Maßnahmenplanes. Nach der Festlegung des Grobkonzeptes informierte die Projektleitung die Mitarbeiter/innen mit einem Infoschreiben, das den Lohn- und Gehaltszettel beigelegt wurde, über das Projektgeschehen und erhob ergänzend die Interessenten/innen für die ins Auge gefassten Verhaltensprogramme.

2.3 Umsetzungsphase

Im Anschluss wurde mit der Umsetzung der geplanten Maßnahmen sowohl im

- verhaltenspräventiven als auch im
- verhältnispräventiven Bereich

begonnen.

Der Gemeinderat in seiner Sitzung am 24. Juni 2008 nach einem Bericht der Projektleitung die Umsetzung folgender Maßnahmen beschlossen:

- Überprüfung der Betriebsorganisation im Rathaus, am Bauhof und in den Schulen und Kindergärten
- Evaluierung der Arbeitsplatzergonomie im Rathaus
- Überprüfung der Betriebsausstattung und Raumsituation in den Dienststellen
- Finanzielle Unterstützung bei der Umstellung auf gesunde Ernährung beim Mittagessen
- Gratis Eintritt für Bedienstete in Freizeiteinrichtungen der Gemeinde (z.B. Hallenbad, Kunsteisbahn etc.)
- Gratis Eintritt für Bedienstete im Fitnesscenter

Mit zwei weiteren Informationsschreiben - Juli 2008 bzw. August 2008, ebenfalls als Beilage zu den Lohn- bzw. Gehaltszetteln - wurden die Mitarbeiter/innen über den Projektlauf informiert sowie die Termine für folgende Gesundheitsvorsorgeprogramme bekannt gegeben:

- Entspannung durch Qi Gong
- Gesunder Rücken

- Stressbewältigung

2.3.1 Verhaltensorientierte Angebote

An verhaltensorientierten Gesundheitsprogrammen nahmen 65 Mitarbeiter/innen teil.

Angeboten und durchgeführte wurden:

- „Gesunder Rücken“ - Programm zur Rückenstärkung
- Stressbewältigung
- Entspannung durch Qi Gong
- Gratis Eintritt Fitnessstudio und Hallenbad
- Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen und Impfaktionen

2.3.2 Verhältnisorientierte Maßnahmen

Aufgrund der Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln wurden folgende unterstützende Maßnahmen bereits umgesetzt, die der Verhältnisprävention zuzuordnen sind:

- Installation von Wasserfiltrationsanlagen im Rathaus und im Hallenbad
- Anschaffung von Transporthilfen in Schulen und Kindergärten
- Verbesserung des Weiterbildungsangebotes
- Evaluierung der Arbeitsplatzergonomie im Rathaus
- Erweiterung des Essensangebotes auf gesunder Basis im Rathaus
- Anschaffung von Erste-Hilfe-Koffer und Defibrillator
- Erneuerung des Fahrzeugstandes am Bauhof
- Verbesserung der Kommunikation durch Gruppenleiterbesprechungen am Bauhof
- Erhöhung der Anzahl der „Springer“ als Vertretung in Schulen und Kindergärten
- Anschaffung von Gesundheitssesseln für Kindergartenbetreuerinnen im Kindergarten
- Herr Wolfgang Schneider absolvierte die Ausbildung zum Projektleiter sowie drei Mitarbeiter/innen (Eva Mantler, Marion Holzschuh und Günter Haug) jene zum/ zur Gesundheitszirkelmoderator/in. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit bleiben die Zirkel auch nach dem Projektende erhalten und werden weitergeführt.
- Schaffung einer eigenen Budgetposition „BGF“ ab 2010 im Sinne der Nachhaltigkeit

2.4 Evaluierungsphase

Der Beginn der Evaluierungsphase wurde wegen innerbetrieblicher Kollisionstermine auf Mitte Februar 2009 vorverlegt. Geendet hat die Phase entsprechend dem Projektplan mit 30.6.2009. Folgende Instrumente kamen zur Anwendung:

- Krankenstandsanalyse
- Evaluierungszirkel
- Mitarbeiterbefragung

Die Steuerungsgruppe traf am 12.3.2009 zusammen um

- die Ergebnisse der Evaluierungszirkel und
- die weitere Vorgangsweise bei der neuerlichen Mitarbeiter/innenbefragung, der zweiten Krankenstandsauswertung und der Erstellung des Abschlussberichtes zu besprechen.

Weiters wurde beschlossen, vor der Mitarbeiterbefragung - analog zum Ablauf der Evaluierungszirkel - alle Mitarbeiter/innen einen Überblick über jene Maßnahmen zu gegeben, die bereits umgesetzt wurden. Auch zu jenen vorgeschlagenen Punkten, die noch keiner Lösung zugeführt werden konnten oder deren Beseitigung aus verschiedenen Gründen nicht möglich ist, wurden im Rahmen dieses Schreibens Stellung genommen. Dieses Informationsschreiben wurde als Beilage bei den Lohn/Gehaltszetteln für April 2009 an die Mitarbeiter/innen ausgefolgt.

In der abschließenden Steuerungsgruppensitzung am 21.9.2009 wurde

- die Krankenstandsauswertung 2008 übergeben
- die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung präsentiert und besprochen
- der Endbericht besprochen und genehmigt sowie
- das Ansuchen zur Gewährung des Gütesiegels vorgestellt und genehmigt.

2.4.1 Krankenstandsanalyse

Die diagnosenbezogene Krankenstandsanalyse für das Jahr 2008 zeigt eine deutliche Senkung um 2,2 Krankenstandstage pro Fall. Man muss dem Ergebnis jedoch hinzufügen, dass der Analysezeitraum mit jenem der Umsetzungsphase nahezu ident

ist. Seriöse Aussagen über die Wirkung des Projektes können daher erst mit nachfolgenden Analysen getätigt werden. Daher ist für das Jahr 2009 eine weitere Krankenstandsanalyse geplant.

2.4.2 Evaluierungszirkel

Um die bisher umgesetzten Maßnahmen und deren Auswirkungen bzw. ausgebliebenen Rückmeldungen der Führungskräfte zu überprüfen, wurden am 10.2. und 19.2.2009 vier weitere Gesundheitszirkel, in dieser Projektphase Evaluierungszirkel genannt, abgehalten. Den Gesundheitszirkelteilnehmer/innen wurde im Rahmen dieser Sitzungen auch die Möglichkeit geboten, neuerliche Belastungen aufzuzeigen und entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Diese Zirkel fanden in der ursprünglichen Besetzung statt. Dabei wurde den während des Projektes ausgebildeten internen Moderator/innen im Sinne der Nachhaltigkeit die Gelegenheit geboten, die Moderation im „Echtbetrieb“, unterstützt durch die/den externe/n Moderator/in der NÖGKK, durchzuführen.

Die Teilnehmer/innen haben, abgesehen von einigen noch offenen Punkten in allen Bereichen die überwiegend positiven Effekte des Projekts „GesundheiterLeben“ bestätigt.

Wie zuvor beschrieben erfolgte die Präsentation dieser Ergebnisse in der Sitzung der Steuerungsgruppe am 12.3.2009.

2.4.3 Mitarbeiterbefragung

Beteiligung

Bei der abschließenden Mitarbeiterbefragung wurde mit 42,5 % eine wesentlich geringere Beteiligungsrate erzielt als bei der erstmaligen Durchführung.

Gesamtergebnis

Positiv sticht hervor, dass in sechs von elf Dimensionen hohe Werte (3,1 bis 4,2 von 5 möglichen Punkten) erzielt wurden. Vor allem die Bereiche „Vielseitiges Arbeiten“, „Ganzheitliches Arbeiten“, „Soziale Rückendeckung“, und „Passende Arbeitsumgebung“ sind hier hervorzuheben. Herausragend die Dimension „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ mit 4,2 Punkten. Die Werte der übrigen

Dimensionen liegen mit Ausnahme von „Entwicklungsmöglichkeiten“ (2,2) im guten Bereich von 2,8 bis 3,0.

Die Abstände zwischen Wunsch und tatsächlich Gefühltem differieren mit Ausnahme von „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ mit deutlichen Abständen (0,5 bis 1,5).

Bereichs(Einzel)ergebnis

Rathaus/Messe (männl.):

Die höchsten Werte erzielten „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ (4,0) und „Passende Arbeitsumgebung“ (4,3). Die „Passende mengenmäßige Arbeit“ erreichte mit 2,3 den kleinsten Wert.

In der Differenzbetrachtung Wunsch - Realität erreichten „Passende mengenmäßige Arbeit“ (1,4) und „Passende Arbeitsabläufe“ (1,2) den größten Unterschied.

Rathaus/Messe (weibl):

Herausragend sind die Dimensionen „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ (4,1), „Ganzheitliches Arbeiten“ (4,0) und „Soziale Rückendeckung“ (4,0). Den geringsten Wert mit 2,4 erreichten die „Entwicklungsmöglichkeiten“, in der Differenzbetrachtung Wunsch – Realität beträgt der Unterschied 1,5 Punkte, ebenso wie bei der Dimension „Information und Mitsprache“.

Schulen/Kindergarten/Jugendtreff/Bücherei (männl):

Die Dimension „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ mit 4,3 Punkten rangiert unangefochten an erster Stelle, gefolgt von fünf Dimensionen, die beinahe als Ressourcen eingestuft werden können mit Werten von 3,5 und 3,6. Den auffallend geringsten Wert mit 1,3 von 5 möglichen Punkten erreichten die „Entwicklungsmöglichkeiten“, wobei die Differenz von Gefühltem zu Wunsch um 2 Punkte differiert. Ebenso groß ist die Differenz bei der Dimension „Passende Arbeitsumgebung“, gefolgt von „Information und Mitsprache“ mit 1,5 Punkten.

Schulen/Kindergarten/Jugendtreff/Bücherei (weibl.):

Die „Passenden inhaltlichen Arbeitsanforderungen“ werden einmal mehr mit

hervorragenden 4,4 Punkten bewertet, gefolgt von den Dimensionen „Soziale Rückendeckung“ (3,8), „Ganzheitliches Arbeiten“ (3,8) und „Passende Arbeitsabläufe“ (3,7). Wesentlich geringer mit nur 1,9 von möglichen 5 Punkten die Bewertung der „Entwicklungsmöglichkeiten“.

Musikschule (männl.):

„Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ werden in diesem Bereich mit ausgezeichneten 4,3 Punkten beurteilt. Weiters werden in diesem Unternehmensbereich in weiteren vier Bereichen herausragende Werte erzielt: „Handlungsspielraum“ (4,1), „Vielseitiges Arbeiten“ (4,1), „Ganzheitliches Arbeiten“ (4,3) und „Information und Mitsprache“ (4,0). Bei der „Passenden Arbeitsumgebung“ ist die Differenz zwischen Gefühltem und Wunsch mit 2,2 Punkten und bei der Dimension „Soziale Rückendeckung“ mit 1,4 Punkten augenfällig. Die „Entwicklungsmöglichkeiten“ halten mit 2,2 Punkten am Ende der Aufstellung.

Musikschule (weibl.):

Anders als in den Bereichen davor wird von den Mitarbeiterinnen der Musikschule die „Passende inhaltliche „Arbeitsanforderung“ mit einem Wert von 3,8 bewertet. Beachtliche fünf von elf Dimensionen werden als Ressourcen mit Werten zwischen 3,5 und 3,9 empfunden. Schlusslicht bilden einmal mehr die „Entwicklungsmöglichkeiten“ mit niedrigen 1,8 Punkten.

Bauhof/Kläranlage/Hallenbad (männl.):

Erste Stellen nimmt die „Passende inhaltliche Arbeitsanforderung“ mit 4,1 Punkten ein. Auffällig ist, dass keine weitere der restlichen Dimensionen als Ressource (> 3,5) empfunden wird und lediglich Werte zwischen 2,0 und 3,3 aufweisen. Die Differenz bei den „Entwicklungsmöglichkeiten“ (2,0) zwischen Empfundem und Wunsch beträgt hohe 1,6 Punkte.

Bauhof/Kläranlage/Hallenbad (weibl.):

Die „Passenden inhaltliche Arbeitsanforderungen“ werden in diesem Unternehmensbereich mit 3,6 Punkten bewertet. Als Ressourcen wird die „Ganzheitliches Arbeiten“ mit 3,8 von möglichen 5 Punkten empfunden. Alle anderen

Dimensionen bewegen sich im Bereich zwischen 2,1 und 3,3 Punkten. Augenfällig auch hier die Differenz von 1,6 beim „Handlungsspielraum“ zwischen Gefühltem und Wunsch.

Vergleich 2007 - 2009

Im Gesamtvergleich zu der im Oktober 2007 durchgeführten Mitarbeiter/innenbefragung sind in allen elf Dimensionen nur marginale Änderungen sichtbar. In der Differenzbetrachtung sind bei „Handlungsspielraum“, „Vielseitiges Arbeiten“ und „Information und Mitsprache“ die Werte um zwei Zehntel gesunken, die „Soziale Rückendeckung“ und „Zusammenarbeit“ erfuhren eine Verschlechterung um ein Zehntel. Die gefühlte „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ und „Passende mengenmäßige Arbeit“ konnten um zwei Zehntel des Ausgangswertes verbessert werden. Eine Verbesserung um ein Zehntel der Erstergebnisse konnte in den Dimensionen „Passende Arbeitsabläufe“, „Passende Arbeitsumgebung“ und „Entwicklungsmöglichkeiten“ festgestellt werden.

Bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Unternehmensbereiche lässt sich folgendes feststellen:

Im Bereich Rathaus/Messe (männl.) ist eine gefühlte Verbesserung im Bereich „Entwicklungsmöglichkeiten“ und „Passende Arbeitsumgebung“ um vier bzw. drei Zehntel erkennbar. Alle anderen Werte blieben konstant bzw. erfuhren nur eine geringfügige Veränderung.

Bei den weiblichen Mitarbeiterinnen im Rathaus/Messe konnte „Ganzheitliches Arbeiten“ und „Soziale Rückendeckung“ verbessert werden, die anderen Dimensionen blieben nahezu unverändert.

Im Bereich Schulen/Kindergarten/Jugendtreff/Bücherei wurde sowohl von den männlichen als auch von den weiblichen Mitarbeiter/innen das gefühlte „Ganzheitliche Arbeiten“ merkbar verbessert. Bei den weiblichen Mitarbeiterinnen konnten auch die Werte für „Entwicklungsmöglichkeiten“ im Vergleich zu den Erstergebnissen gesteigert werden. Sichtbar verschlechtert hat sich die empfundene

„Passende Arbeitsumgebung“ der männlichen Mitarbeiter in diesem Bereich um acht Zehntel.

Die männlichen Kollegen der Musikschule konnten lediglich eine Verbesserung bei den „Entwicklungsmöglichkeiten“ verzeichnen, bei den anderen Werten ist eine geringfügig empfundene Verschlechterung eingetreten.

Bei den weiblichen Angestellten der Musikschule ist die Sichtweise eine andere, da in allen Dimensionen – außer „Vielseitiges Arbeiten“ und „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ – eine Verschlechterung in der Schwankungsbreite von ein bis zu acht Zehntel eingetreten ist.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereiche Bauhof/Kläranlage/Hallenbad stellen wohl den kritischsten Bereich des Unternehmens dar:

Bei den Männern konnte bei „Passenden inhaltlichen Arbeitsanforderung“, „Passenden Arbeitsumgebung“ und „Passende Arbeitsabläufe“ eine gefühlte Verbesserung verzeichnet werden. Bei der Dimension „Passende mengenmäßige Arbeit“ sogar eine Steigerung um sechs Zehntel, was somit das größte Verbesserungspotential darstellt. Alle anderen Bereiche haben sich um vier bis sechs Zehntel verschlechtert.

Bei den in diesem Unternehmensbereich tätigen Frauen haben sich die augenscheinlichsten Verschlechterungen im Gefühlten eingestellt. Mit Ausnahme von zwei konstant gebliebenen Werten und einer Verbesserung in der Dimension „Entwicklungsmöglichkeiten“ sind hier die Werte am Stärksten gesunken. Besonders markant sind die gefühlten Verschlechterungen in den Dimensionen „Soziale Rückendeckung“, und „Passende mengenmäßige Arbeit“. Hier wurde eine Verringerung auf ca. 35 % des Ausgangswertes aus dem Jahr 2007 festgestellt. Ebenso markant stellen sich die Dimensionen „Zusammenarbeit“ und „Passende Arbeitsumgebung“ mit einer gefühlten Verschlechterung von ca. 26 % des Ausgangswertes dar.

3 Resümee

Nach zweijähriger Projektlaufzeit resümieren die beiden Projektleiter in Person des Stadtamtsdirektors sowie des Personalvertreters:

3.1 Stadtamtsdirektor

Eine seriöse Messung, ob die eingangs erwähnten Ziele des Projektes erreicht werden konnten, ist aufgrund der kurzen Zeitspanne noch nicht möglich. Durch die offene Auseinandersetzung in den Gesundheitszirkeln sind jedoch viele Dinge in Bewegung geraten. Da die Lösungsvorschläge für die Beseitigung von belastenden Faktoren direkt von den MitarbeiterInnen kamen, ist die Akzeptanz für die Umsetzung von Maßnahmen auch entsprechend gegeben. Viele Lösungsvorschläge, welche belastende Faktoren im Bereich der Betriebsorganisation oder der räumlichen Gegebenheiten aufzeigten, können jedoch nur mittel- oder langfristig durch Strukturveränderungen oder bauliche Maßnahmen umgesetzt werden. Durch die Schaffung eines eigenen Budgetpostens für die betriebliche Gesundheitsförderung wird auch die Nachhaltigkeit für die Zukunft gewährleistet werden.

Es kann daher eine positive Bilanz gezogen werden, da das Projekt einen wichtigen Beitrag für das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen leistet und bei einer entsprechenden Weiterführung ein Nutzen sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber gegeben ist.

3.2 Personalvertreter

Trotz anfänglicher Skepsis der Kolleginnen und Kollegen ist es gelungen, das Bewusstsein für die Eigenverantwortung zum Thema Gesundheit zu stärken. Im Laufe des Projektes mussten sicherlich mehrere Tiefs bei der Motivation in der Belegschaft überwunden werden. Vor allem in den Gesundheitszirkeln haben die Teilnehmer aber sehr engagiert jene Arbeitsanforderungen, die von den Beschäftigten als gesundheitlich

belastend erlebt werden, herausgearbeitet und gleichzeitig Lösungsvorschläge erarbeitet.

Wie schon vorher erwähnt wurde, konnten viele Maßnahmen umgesetzt werden, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz steigern. Bei der Umsetzung der gesundheitsfördernden Programme wie Stressabbau etc. hat sich gezeigt, dass zwar der Wunsch zur Unterstützung besteht, die Bereitschaft zur Teilnahme am angebotenen Programm aber dann doch nicht mithalten konnte.

Dieses Projekt hat auf jeden Fall geholfen, die Probleme aufzuzeigen und auch beim Arbeitgeber das Bewusstsein für den Mehrwert einer zufriedenen Belegschaft zu stärken. Wichtig ist natürlich auch die Nachhaltigkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung zu gewährleisten. Dies scheint durch die Ausbildung von drei MitarbeiterInnen zu Gesundheitszirkelmoderatoren, die vereinbarte weitere Durchführung von Gesundheitszirkeln und die Schaffung eines separaten Budgetpostens gewährleistet zu sein.

Tulln, am 24. September 2009

Der Bürgermeister:

i.V.

4 Anlagenverzeichnis

Das Anlageverzeichnis beinhaltet ausschließlich Unterlagen ab November 2008. Auf die nochmalige Beilage von Unterlagen, die bereits mit dem Zwischenbericht - Berichtszeitraum bis inklusive Oktober 2008 - übermittelt worden sind, wurde bei diesem Endbericht verzichtet.

- Anlage 1: Sitzungsprotokoll 12.03.2009
- Anlage 2: Mitarbeiterinformation April 2009
- Anlage 3: Präsentation EvalGZ Musikschule
- Anlage 4: Präsentation EvalGZ Bauhof Hallenbad
- Anlage 5: Abschlussbericht EvalGZ Musikschule Bauhof Hallenbad
- Anlage 6: Präsentation EvalGZ Schulen Kindergarten
- Anlage 7: Präsentation EvalGZ Rathaus Messe
- Anlage 8: Abschlussbericht EvalGZ Schulen Kindergarten Rathaus Messe
- Anlage 9: Auswertung Impuls-Test
- Anlage 10: Impuls-Test Gegenüberstellung 2007 - 2009
- Anlage 11: Impuls-Test Kommentar
- Anlage 12: Krankenstandsauswertung
- Anlage 13: Sitzungsprotokoll 21.09.2009
- Anlage 14: Endabrechnung