

Gesunde Gemeinde

Projektnummer: 1536

Endbericht der
Marktgemeinde Wimpassing
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	5
1.3.1	Die Steuerungsgruppe bestand aus:	5
1.3.2	Partner.....	5
1.4	Informationsfluss.....	5
2	Projekttablauf	6
2.1	Planungsphase.....	6
2.2	Analysephase	7
2.2.1	Start.....	7
2.2.2	Auftakt-Veranstaltung	8
2.2.3	Mitarbeiterbefragung.....	8
2.2.4	Fehltageanalyse	10
2.2.5	Gesundheitszirkel	10
2.2.6	Maßnahmenplan.....	11
2.3	Umsetzungsphase.....	12
2.3.1	Verhaltensorientierte Angebote	12
2.3.2	Verhältnisorientierte Maßnahmen.....	12
2.4	Evaluierungsphase	13
2.4.1	Fehltageanalyse	14
2.4.2	Evaluierungszirkel.....	14

2.4.3	Mitarbeiterbefragung.....	15
3	Resümee	18
3.1	Bürgermeister	18
4	Anlagenverzeichnis	20

1 Allgemeines

1.1 Projektidee

Das Projekt "Gesunde Gemeinde" soll einerseits helfen, bestehende Schwächen im Gemeindebetrieb in Sachen Gesundheit aufzuzeigen und andererseits das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Gesundheitsthemen Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit - Stresserkennung - zu wecken bzw. zu stärken. Es sollen Verbesserungsmaßnahmen zur betrieblichen "Gesundheit am Arbeitsplatz" gesetzt sowie die Mitarbeiter/innen durch verschiedene Schwerpunktprogramme (Gesunde Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit etc.) zu einer Änderung ihres Lebensstils in Richtung verstärktes Gesundheitsbewusstsein bewegt werden. Ziel dabei ist, gesundheitsschädigende Verhaltensweisen der Bediensteten positiv zu beeinflussen, gesundheitsförderliche Verhaltensweisen zu stärken und die Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren.

1.2 Beteiligte

Die Marktgemeinde Wimpassing hat ca. 2000 Einwohner. Diese werden von 41 Mitarbeiter/innen betreut und gliedern sich in die Bereiche Verwaltung, Bauhof, Schule und Kindergarten. Die Möglichkeit zur Teilnahme stand allen Mitarbeiter/innen offen. Überwiegend beteiligten sich an diesem Projekt jedoch alle 21 Mitarbeiter/innen der Bereiche Bauhof und Verwaltung. Zwei Drittel dieses Personals sind im Bauhof, das dritte Drittel in der Verwaltung tätig.

1.3 Projektteam

1.3.1 Die Steuerungsgruppe bestand aus:

- **Walter Jeitler (Bürgermeister)**
- **Ing. Franz Prudic (Vizebürgermeister, Projektleiter)**
- **Ing. Karl Stasny (Gemeindesekretär, Assistent der Projektleitung)**

- **Dr. Herbert Pötscher (Gemeindearzt)**
- **Erich Ehold (Personalvertreter) - bis zum Ruhestand - danach**
- **Kurt Teigl (Personalvertreter)**
- **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

Die Information der Mitarbeiter/innen erfolgte grundsätzlich in Form der persönlichen Ansprache. Lediglich bei der Abfrage von Interessenten für die Teilnahme an Interventionsprogrammen sowie die Bereichsergebnisse der Mitarbeiter/innenbefragung wurden neben der mündlichen Information auch schriftlich kommuniziert.

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 Februar 2008
 - Auftaktveranstaltung
 - Mitarbeiterbefragung
 - Gesundheitszirkel
 - Fehltageanalyse

- Umsetzungsphase
März 2008 bis März 2009
 - Umsetzung von in den Gesundheitszirkeln generierten Maßnahmen

- Evaluierungsphase
April 2009 bis Juni 2009
 - Mitarbeiterbefragung
 - Fehltageanalyse
 - Endbericht

2.1 Planungsphase

Bevor mit der Planung begonnen wurde, führte die Leitung der Marktgemeinde ab Herbst 2006 einige Vorgespräche mit externen Anbietern, aber vor allem auch mit den Mitarbeiter/innen selbst, um deren Interesse auszuloten. Im März 2007 entschied die Marktgemeinde Wimpassing, ein Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung, begleitet durch die NÖGKK, zu starten. In zwei Sitzungen der Steuerungsgruppe wurde das Projekt designt.

Am 21.05.2007 erfolgte die erste Zusammenkunft. Dabei stellte man

- BGF im erweiterten Personenkreis vor

und diskutierte über

- die Projektleitung,
- die Mitglieder der Steuerungsgruppe und
- den Zeitrahmen des Projektes.

Am 13.09.2007 besprach die Steuerungsgruppe:

- das Förderansuchen an den Fonds Gesundes Österreich,
- den Ablauf der Auftaktveranstaltung
- Aufteilung der Gesundheitszirkel im Bereich Bauhof nach dem Geschlecht

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

2.2 Analysephase

2.2.1 Start

Der offizielle Startschuss wurde mit der Auftaktveranstaltung gegeben. Die Einladungen zur der Veranstaltung waren ausgesprochen, die Förderantrag beim Fonds gesundes Österreich eingebracht und die übrigen Vorbereitungen erledigt.

2.2.2 Auftakt-Veranstaltung

Die Mitarbeiter/innen der Marktgemeinde Wimpassing wurden am 2.10.2007 über das Projekt „Gesunde Gemeinde“ informiert. Bgm Walter Jeitler, Personalvertreter Erich Ehold und Projektleiter VzBgm Ing. Franz Prudic riefen zur regen Teilnahme auf. Gemeindefahrer Dr. Herbert Pötscher erläuterte an Hand von Beispielen aus seiner Praxis die Wichtigkeit von präventiven Gesundheitsmaßnahmen. Der externe Projektbegleiter der NÖGKK, Thomas Samwald, erläuterte den Projektlauf und stellte die externe Moderatorin Marion Nussbaumer, ebenfalls NÖGKK, vor. Dabei wurde auch die Mitarbeiterbefragung erklärt.

2.2.3 Mitarbeiterbefragung

Direkt im Anschluss an die Auftaktveranstaltung erfolgte die Mitarbeiter/innenbefragung, die mittels Impuls-Test durchgeführt wurde. Die externe Auswertung der Fragebögen besorgte die NÖGKK. Bei der Auswertung wurden, um den arbeits- und geschlechtsspezifisch verschiedenen Belastungen und Ressourcen Rechnung zu tragen, drei Bereiche gebildet. Bei der arbeitsspezifischen Aufteilung wurden zwei Bereiche,

- Verwaltung und
- Bauhof

gebildet. Der Gender-Aspekt floss in die Teilung des Bereiches „Bauhof“ in

- Bauhof Frauen und
- Bauhof Männer

ein. Da der Bereich „Verwaltung“ für eine anonyme Auswertung (zwei Männer, vier Frauen) zu klein war, konnte nur der Bereich „Bauhof“ nach dem Geschlecht getrennt werden.

Beteiligung

Von allen 20 Mitarbeiter/innen haben 19, das sind tolle 95 Prozent, an der Befragung teilgenommen.

Gesamtergebnis

In der Gesamtbetrachtung treten zwei Werte hervor. Einerseits wurde in der Dimension „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ mit 3,9 von 5 möglichen Punkten der Höchstwert erreicht. Andererseits erzielte die gefühlte „Entwicklungsmöglichkeit“ mit 2,1 den niedrigsten Wert. Die übrigen neun Dimensionen liegen im guten Durchschnitt.

Bereichs(Einzel)ergebnis

Die Einzelbetrachtung der oben erwähnten drei Bereiche ergibt ein differenziertes Bild.

Verwaltung:

Hier weist die Befragung die besten Werte auf. Sechs von elf Dimensionen werden als Ressource empfunden. An der Spitze steht die „Passende Arbeitsumgebung“

(4,6) und „Soziale Rückendeckung“ (4,2). Den geringsten Wert nimmt „Passende mengenmäßige Arbeit“ mit dennoch hohen 2,9 ein.

Bauhof, Männer:

In diesem Bereich liegen fünf von elf Dimensionen in der unteren Hälfte der maximal zu erreichenden Punkte. Vor allem „Entwicklungsmöglichkeit“ (1,6) und „Handlungsspielraum“ (1,8) werden sehr gering beurteilt.

Bauhof, Frauen:

Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen wird hier nur die „Entwicklungsmöglichkeit“ (1,8) als sehr gering eingestuft. Drei Dimensionen, „Ganzheitliches Arbeiten“ (3,8), „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ (4,2) und „Passende Arbeitsabläufe“ (3,6) werden als Ressourcen empfunden.

Die Ergebnisse wurden in der Steuerungsgruppensitzung vom 17.12.2007 besprochen und gleichzeitig der Termin für die Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkel vereinbart.

2.2.4 Fehltageanalyse

Da auf Grund der Betriebsgröße und der damit verloren gegangenen Anonymität die diagnosenbezogenen Krankenstandsauswertung der NÖGKK nicht herangezogen werden konnte, erstellte die gemeindeeigene Personalverrechnung eine Fehltageanalyse für das Jahr 2006. Diese wird mit jener, die in der Analysephase erstellt wird, verglichen.

2.2.5 Gesundheitszirkel

Als wichtigstes Instrument der Analysephase folgte die Bildung der Gesundheitszirkel. Die intensive Bewerbung in zahlreichen persönlichen Gesprächen im Vorfeld machte sich bezahlt. Als Interessenten/innen meldeten sich sämtliche Mitarbeiter/innen der Verwaltung und des Bauhofes. Analog zur Auswertung der Mitarbeiter/innenbefragung wurden auch hier drei Zirkel,

- Bauhof Frauen,
- Bauhof Männer und
- Verwaltung

gebildet, wobei die Führungskräfte des Bauhofes beim Zirkel „Verwaltung“ teilnahmen und ihren Beitrag leisteten.

Gemäß dem Linzer Modell - 5 Sitzungen zu je 2 Stunden einer homogenen Kleingruppe gleicher hierarchischer Ebene - fanden in der Zeit von November 2007 bis Dezember 2007 die Gesundheitszirkel statt. Die Moderation erfolgt durch eine externe Moderatorin der NÖGKK. Bei der Sitzung der Steuerungsgruppe am 31.1.2008 präsentierte jeweils ein Mitglied des Zirkels, unterstützt von der externen Moderatorin Marion Nussbaumer, NÖGKK, die Ergebnisse. Im Anschluss wurde nachstehende weitere Vorgangsweise besprochen:

- Überlegungen zur Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen
- Erstellung des Maßnahmenplanes

2.2.6 Maßnahmenplan

Die Fülle an Vorschlägen bzw. die Komplexheit der Thematik beanspruchte für die Ausarbeitung des konkreten Maßnahmenplanes bei weitem mehr Zeit, als ursprünglich geplant.

Nach der Festlegung des grob konzipierten Maßnahmenplanes im Mai 2008 informierte die Projektleitung die Mitarbeiter/innen persönlich über das Projektgeschehen, über bereits umgesetzte oder veranlasste Vorhaben auf Basis der Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln und erhob ergänzend die Interessenten/innen für die ins Auge gefassten Verhaltensprogramme.

Ergänzend dazu erfolgte im Herbst 2008 eine Überarbeitung des Maßnahmenplanes durch die beiden Führungskräfte des Bauhofes (Leiter und Stellvertreterin), des Büroleiters, der Personalvertretung und der Gemeindevertretung (Bürgermeister und Vizebürgermeister).

In der Betriebsversammlung am 24.11.2008 wurde allen Mitarbeiter/innen, auch jenen Gruppen, die keine Gesundheitszirkel gebildet haben (Volks- und Musikschule, Kinderhort und Kindergarten), die adaptierten Ergebnisse des Maßnahmenplanes vorgestellt. Zusätzlich liegt im Bauhof und im Büro des Gemeindeamtes jeweils ein Info-

Ordner betreffend des Projektes „Gesunde Gemeinde“ zur allgemeinen Einsicht auf. Inhalt des Ordners ist die Zusammenfassungen der Ergebnisse der Gesundheitszirkel sowie der konkrete Maßnahmenplan.

2.3 Umsetzungsphase

Wie bereits umseitig ausgeführt, verzögerte sich die Erstellung des konkreten Maßnahmenplanes um sechs Monate. Aus diesem Grund dehnte die Projektleitung diese Phase bis März 2009 aus. Um das Projekt bei den Mitarbeiter/innen nicht in Vergessenheit geraten zu lassen, wurden sofort umsetzbare Lösungsvorschläge aus den Gesundheitszirkeln ab Mai 2008 umgesetzt.

2.3.1 Verhaltensorientierte Angebote

An verhaltensorientierten Gesundheitsprogrammen nahmen 39 Mitarbeiter/innen teil. Angeboten und durchgeführte wurden:

- „Gesunder Rücken“ - Programm zur Rückenstärkung
- „BAUfit“ - Programm zum körpergerechten Arbeiten

Das Programm „BAUfit“ wurde ausschließlich für die Mitarbeiter/innen des Bauhofes angeboten und durchgeführt. Am Programm „Gesunder Rücken“ konnten alle Mitarbeiter/innen teilnehmen.

2.3.2 Verhältnisorientierte Maßnahmen

Die aus den Gesundheitszirkeln stammenden Vorschläge waren überwiegend der Verhältnisprävention zuzuschreiben. Speziell zu den Bereichen Mitarbeiterführung, Kommunikation, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld kreierten die Mitarbeiter/innen zahlreiche Lösungsvorschläge.

Hier ist

- die geforderte Miteinbeziehung der Betroffenen bei Neuanschaffungen von Betriebsmitteln (z. B. Schneeräumgerät) sowie
- die Anschaffung zahlreicher Arbeitsmittel (z. B. Transporthaken und Tragegurte, zweckmäßiges Werkzeug, Mobiltelefone) und von

- neuer Arbeitskleidung hervorzuheben.
- Weiters wurde die Warmwasseraufbereitung (500l Boiler in Verbindung mit einer Solaranlage) für die Duschen der Mitarbeiter/innen angeschafft.
- Beim Schwerpunkt „Führungsstil“ besuchten der Vorarbeiter des Bauhofes und seine Stellvertreterin den Fortbildungskurs „Meine Rolle als Führungskraft“ beim WIFI NÖ.
- Unter dem Überbegriff „verbesserte interne Kommunikation“ finden in regelmäßiger Abfolge Besprechungen mit dem Bürgermeister statt.
- In der „Arbeitsorganisation“ konnten Verbesserungen in der Einteilung regelmäßiger Überstunden sowie bei der transparenteren Urlaubseinteilung umgesetzt werden.
- Ab Dezember 2008 startete einmal in der Woche die Bereitstellung eines Obstkorbes für alle Mitarbeiter/innen (allen MA, auch die der Volks- und Musikschule, des Kinderhortes und des Kindergartens).
- Eine Vereinbarung gegen den Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz wurde ausgearbeitet, präsentiert und von allen unterfertigt.
- Zum Zweck der Nachhaltigkeit des Projektes besuchte der Personalvertreter Kurt Teigl die Ausbildung zum Gesundheitszirkelmoderator bei ÖSB Consulting.

2.4 Evaluierungsphase

Die Evaluierung der Ergebnisse des „Gesunde Gemeinde“ Projekts, erfolgte nach Abschluss der umzusetzenden Maßnahmen. Durch die Ausweitung der vorangegangenen Projektphasen startet die Evaluierungsphase im April 2009 und erstreckte sich bis Juni 2009. Zur Messung der Wirkung wurden zwei Instrumente,

- Evakuierungszirkel und
- Mitarbeiterbefragung

herangezogen. Das ursprünglich dritte Instrument, die Fehltaganalyse kann auf Grund der Projektlaufzeit erst frühestens 2010 herangezogen werden.

Die Steuerungsgruppe traf am 9.6.2009 zusammen um

- die Ergebnisse Evaluierungszirkel,
- die Ergebnisse Mitarbeiterbefragung und

- letzte abschließende Schritte,
wie z. B. die abschließende Mitarbeiter/innen-Informationsveranstaltung über die Projektergebnisse und den Projektendbericht
zu besprechen. Zugleich wurde das Projekt mit dieser Sitzung offiziell abgeschlossen.

2.4.1 Fehltageanalyse

Wie unter 2.4 Evaluierungsphase bereits beschrieben, wird auf die Fehltageanalyse frühestens für das Jahr 2009 im Jahr 2010, seriöserweise erst im Jahr 2011 für 2010 als Vergleichsinstrument dienen können.

2.4.2 Evaluierungszirkel

Zur Überprüfung der bisher ergriffenen Maßnahmen und deren Auswirkungen, der erfolgten bzw. ausgebliebenen Rückmeldungen der Führungskräfte sowie zur Nennung neuer Belastungen und zugehöriger Lösungsvorschläge wurden am 12.5.2009 und am 13.05.2009 drei weitere Gesundheitszirkel, so genannte Evaluierungszirkel, abgehalten. Diese Zirkel fanden in der ursprünglichen Besetzung statt. Dabei wurde dem während des Projektes ausgebildeten internen Moderator im Sinne der Nachhaltigkeit die Gelegenheit geboten, die Moderation im „Echtbetrieb“, unterstützt durch die externe Moderatorin der NÖGKK, durchzuführen.

Abgesehen von einigen teilweise noch offenen Punkten in den Bereichen „Verwaltung“ und „Bauhof Männer“ wurden die überwiegend positiven Effekte des Projekts „Gesunde Gemeinde“ durch Feedback der Mitarbeiter/innen, insbesondere durch die Mitarbeiterinnen des Bauhofes, bestätigt.

Zu fast allen Ergebnissen aus den Gesundheitszirkeln wurden von der Führung Maßnahmen gesetzt, die den Erwartungen der Mitarbeiter/innen entsprochen haben. Es wurde nicht für notwendig befunden, einzelne Maßnahmen, die noch nicht zur Gänze umgesetzt wurden als noch offen darzustellen. Sehr positiv wurde die Schulungsmaßnahme für Führungskräfte angesehen, da in dieser Hinsicht schon Verbesserungen eingetreten sind.

Die Bedenken - „Stolpersteine“ -, die zu Beginn des ersten Gesundheitszirkels geäußert wurden wie z.B. die Befürchtung, dass sich nichts ändert, fehlende Ehrlichkeit und

Kommunikation sind von den Gesundheitszirkelteilnehmer/innen zur Gänze entkräftet worden.

Die Präsentation dieser Ergebnisse erfolgte in der vorerwähnten Sitzung der Steuerungsgruppe am 9.6.2009.

2.4.3 Mitarbeiterbefragung

Beteiligung

Bei der abschließenden Mitarbeiterbefragung wurde mit 90 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (19 von 21) eine sehr gute Beteiligungsrate erreicht.

Gesamtergebnis

Positiv sticht hervor, dass mehrheitlich, in sieben von elf Dimensionen hohe Werte (3,2 bis 4,2 von 5 möglichen Punkten) erzielt wurden. Vor allem die Bereiche „Vielseitiges Arbeiten“, „Ganzheitliches Arbeiten“, „Soziale Rückendeckung“, „Zusammenarbeit“, „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“, „Passende Arbeitsabläufe“ 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“ (2,3) im guten Bereich von 2,6 bis 2,8. Die Abstände zwischen Wunsch und tatsächlich Gefühltem differieren mit Ausnahme von „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ mit deutlichen Abständen (0,6 bis 1,5).

Bereichs(Einzel)ergebnis

Verwaltung:

In diesem Bereich fallen drei Werte auf. „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ und „Passende Arbeitsumgebung“ erreichten mit 4,1 bzw. 4,3 die höchsten Bewertungen. „Passende mengenmäßige Arbeit“ erreichte mit 2,2 den kleinsten Wert.

In der Differenzbetrachtung Wunsch - Realität erreichten „Passende mengenmäßige Arbeit“ und „Information und Mitsprache“ den größten Unterschied.

Bauhof, Männer:

Herausragend ist die Dimension „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ mit 4,0. Die Werte für „Handlungsspielraum“, „Passende Arbeitsabläufe“ sowie „Information und Mitsprache“ bewegen sich in der Bandbreite von 2,00 bis 2,5. Besonders gering wird „Entwicklungsmöglichkeiten“ mit mageren 1,5 empfunden. Naturgemäß zeigt sich die größte Differenz zwischen Wunsch und Realität in letztgenannter Dimension mit einem Wert von 2,1. Aber auch im Bereich „Handlungsspielraum“ klaffen die Vorstellungen mit dem Gefühlten um 2,0 auseinander.

Bauhof, Frauen:

Auffällig sind die hohen Werte bei „Ganzheitliches Arbeiten“ (4,3), „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ (4,5) und „Passende Arbeitsabläufe“ (4,0). Die Dimension „Entwicklungsmöglichkeiten“ reiht sich an letzter Stelle (1,8) ein. In der Differenzbetrachtung erreicht „Passende mengenmäßige Arbeit“ den größten Unterschied zwischen Wunsch und Empfundenen.

Vergleich 2007 - 2009

Im Gesamtvergleich zu der im Oktober 2007 durchgeführten Mitarbeiter/innenbefragung sind mit Ausnahme der Dimensionen „Vielseitiges Arbeiten“, „Zusammenarbeit“ und „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ nur marginale Änderungen sichtbar. Bei „Vielseitiges Arbeiten“ sind Empfinden und Wunsch seit 2007 gesunken. Die gefühlte „Zusammenarbeit“ und „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ konnten um ein Zehntel des Ausgangswertes verbessert werden. Betrachtet man die Teilergebnisse differenzierter, sind in manchen Bereichen große Veränderungen sichtbar. So stellt das Personal in der Verwaltung den kritischsten Bereich dar. Bloß zwei Dimensionen, „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ und „Entwicklungsmöglichkeiten“ konnten hier fühlbar verbessert werden. Alle übrigen Bereiche haben sich verschlechtert. Das größte Verbesserungspotential liegt demzufolge in den Bereichen „Passende mengenmäßige Arbeit“ und „Passende Arbeitsabläufe“.

Bei den männlichen Mitarbeitern im Bauhof ist lediglich in der „Passenden Arbeitsumgebung“ eine geringfügig empfundene Verschlechterung eingetreten. Die übrigen Dimensionen verbesserten sich. Besonders signifikant hat sich die „Passende mengenmäßige Arbeit“ entwickelt. Sie konnte um fast ein Drittel ihres Ausgangswertes verbessert werden.

Die augenscheinlichsten Verbesserungen im Gefühlten haben sich bei den im Bauhof tätigen Frauen eingestellt. Mit Ausnahme von zwei gefühlten Abstufungen im marginalen Bereich sind hier die Werte am Stärksten angestiegen. Besonders erwähnenswert sind die Verbesserungen in den Dimensionen „Zusammenarbeit“ und „Information und Mitsprache“. Das persönliche Empfinden konnte in beiden Bereichen um ein Viertel des Ausgangswertes verbessert werden.

3 Resümee

3.1 Bürgermeister

Nach zweijähriger Projektlaufzeit resümiert der Bürgermeister der Marktgemeinde:

"Über das Instrument der betrieblichen Gesundheitsförderung konnten wir als Marktgemeinde Wimpassing in Zusammenarbeit mit der NÖ Gebietskrankenkasse unseren MitarbeiterInnen nicht nur verschiedene Gesundheitsprogramme zu den Themen Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit etc. anbieten, sondern über die vorher durchgeführten Arbeits- und Gesundheitszirkel auch viele wichtige Impulse und positive Rückmeldungen zu verschiedenen Arbeitsprozessen erhalten.

Die aktive Teilnahme aller in der Verwaltung und am Bauhof tätigen MitarbeiterInnen spiegelt auch den Erfolg des Gesundheitsprogramms wider. Mit viel Engagement brachten die MitarbeiterInnen viele Ideen und Vorschläge in die Gesundheitszirkel ein. In den letzten Monaten konnten bereits viele dieser Vorschläge umgesetzt werden. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit sowie der „Gesundheit am Arbeitsplatz“ sind für die nächsten Monate noch geplant. Das Instrumentarium der betrieblichen Gesundheitsförderung wird, unter anderem, noch 2009 im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses in der Gemeinde implementiert werden.

Ich danke den VertreterInnen der Bezirksstelle der NÖ Gebietskrankenkasse für Ihr Engagement und Ihren Einsatz für das Projekt „Gesunde Gemeinde“ sowie meinen MitarbeiterInnen der Verwaltung und des Bauhofes für Ihre Mitarbeit und Ihr Vertrauen, das sie in das Projekt mit eingebracht haben und damit die Basis für den Erfolg gelegt haben."

Bgm. Walter Jeitler e.h.

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 Evaluierungs GZ Bauhof Frauen vom 12.05.2009
- Anlage 2: Sitzungsprotokoll Evaluierungs GZ Bauhof Männer vom 13.05.2009
- Anlage 3: Sitzungsprotokoll Evaluierungs GZ Verwaltung vom 13.05.2009
- Anlage 4: Gesunde_Gemeinde_Impulstest_062009
- Anlage 5: Gesunde_Gemeinde_Gegenüberstellung_07_09_A4
- Anlage 6: Gesunde_Gemeinde_Impuls2009_Kommentar
- Anlage 7: Sitzungsprotokoll vom 09.06.2009
- Anlage 8: Endabrechnung