



2.ZWISCHENBERICHT (END- EVALUATION) BGF IN GEMEINDEN

Projektnummer 1951:“W.E.L.T Piesendorf“

Projektzeitraum: 1.10.2010-31.7.2012

Erstellung: Dr. Ingrid Novotna MSc, Arbeits- und Wirtschaftsmedizinerin

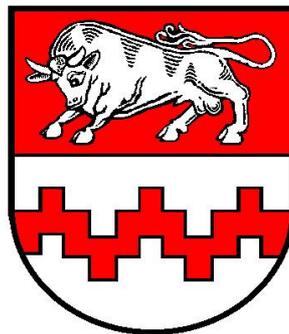
Geplante Erstellung: 31.4.12

Tatsächliche Fertigstellung: 31.7.12

W.E.L.T

Wertschätzung-Ehrlichkeit-Lebensfreude-Transparenz

Gemeindebedienstete als Schnittstelle Bürger-Bedrűfnis-Behörde



Inhalt

1. VORGESCHICHTE/ KONTEXT	3
2. EVALUATION	3
2.1 EVALUATION PROJEKTKONZEPT	3
2.2 EVALUATION PROJEKTSTRUKTUR	3
2.3 EVALUATION PROJEKTPROZESS	3
3. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSSICHT	4
4. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	5

1. Vorgeschichte/ Kontext

Es lastet ein hoher Leistungsanspruch auf den Gemeindebediensteten, zunehmende Arbeitsdichte, mangelnde Zeit zum expliziten, aber insbesondere impliziten Informationsaustausch erschweren die Teamarbeit und Orientierung im Beziehungsgefüge. Familiäre Dissonanzen und unerfüllte Bedürfnisse führen zu psychischen Verstimmungen, die gesundheitsgefährdende Verhaltensmuster (physisch und psychosozial) auslösen. Das Gefühl, den Arbeitsanforderungen psychisch und physisch nicht gerecht zu werden, vertieft Selbstzweifel und löst zusätzliche kognitive Mängel aus.

Unter der zeitgenössischen Verdichtung der Ereignisse, privat wie beruflich, fehlt es oft an innerem Raum zur Vergegenwärtigung eigener Lebens- und Arbeitsinhalte. Alltägliche Beanspruchungen werden in zunehmendem Maß als Belastungen empfunden.

Fehlendes Verständnis für Zusammenhänge, die zu personellen oder sonstigen Entscheidungen führen und dadurch nicht eindeutig erkennbare Ziele, mit denen man sich identifizieren könnte, führt zu sinkendem Kohärenzsinn, was sich auf das Engagement auswirkt.

In diesem Setting wurden durch die Arbeitsmedizinerin kontinuierlich lebensstilmodifizierende Maßnahmen getroffen, wie Ernährungsberatung, spezielle Bewegungsangebote (Nordic-Walking Kurse, Mountainbike Touren, Rückenschule, etc.). Trotz der guten Compliance kam es immer wieder zu „Rückfällen“ im Gesundheitsverhalten.

Zum Zweck eines nachhaltig gesundheitsbewussten Verhalten Starteten alle Gemeindebedienstete am 25.4.2011 nach schriftlicher Förderzusage des FGÖ das Projekt WELT.

2. Evaluation

2.1 Evaluation Projektkonzept

Überlebenswichtige Änderungen im Bestehen von Organisationen bedürfen also einerseits fester Strukturen, die der Transparenz und Orientierung dienen, andererseits aber auch eines zwischenmenschlichen Raumes, mit dem Ziel, durch vertrauensspendende Zuwendung, Ängsten vor dem Wandel entgegen zu wirken.

Mit Hilfe der Prinzipien der BGF –Partizipation, Integration, Ganzheitlichkeit, Projektmanagement; ist ein klassisches Changemanagement geglückt, das unterstützt durch das hohe Vertrauen des BGM in das Projekt und das Engagement die Authentizität des Amtsleiters ein hohes Commitment bei den Gemeinde Bediensteten erwirkt hat.

Ein an die Mitarbeiter „hautangepasstes“ Aktionsprogramm, ist mit Hilfe der aus der Mitte des Mitarbeiterkollektives ausgebildeten Moderatoren fortlaufend, auch nach Projektende bereits konzipiert.

2.2 Evaluation Projektstruktur

Die Projektstruktur ist hervorragend geeignet, um mit Hilfe von Meilensteinen und Vernetzungen zwischen Projektgruppe-Mitarbeiterkollektiv-Steuerungsgruppe laufend notwendige Anpassung an tatsächliche Bedürfnisse zu gewährleisten.

2.3 Evaluation Projektprozess

Beim Projektstart, Befragungen, Seminare, und andere Aktionen fanden kongruent unter den Zielen/Absichten des BGF Projektes zur Förderung von Wertschätzung, Ehrlichkeit, Lebensfreude und Transparenz ab. Die Teilnahme an den Aktivitäten ist dank der hervorragenden Kooperation der Projektgruppenleiter und der Steuerungsgruppe sehr hoch. Das Projektmanagement erwirkte einen geregelten, effizienten und reibungslosen Ablauf aller Vorhaben. Laufende Projektkommunikation ermöglichte Störfeldern des BK rechtzeitig auf zu decken und die Wichtigkeit jedes einzelnen Teilnehmers im Projekt hervorzuheben. Es konnte teilweise ein hilfreicher Perspektivenwechsel angeregt werden.

Das Einbinden des BGM und seine aktive Teilnahme sind für die Akzeptanz und die Motivation der Bediensteten nach wie vor von großer Bedeutung, was auch im weiteren im Sinne einer Vorbildwirkung an zu streben ist.

Veranstaltungen und Aktionen wurden sehr gut besucht und erfüllten den Zweck der Förderung salutogener Faktoren.

Im Prozess ist das Selbst- und Gemeinschaftsvertrauen stark gestiegen. Der Zugang zu neuen Denkansätzen, eine Vergemeinschaftlichung von Sichtweisen, verbunden auch mit der Entwicklung neuer „Erkenntnisse“ um Zusammenhänge der Gesundheitsfaktoren ist im Sinne der Ganzheitlichkeit der Gesundheitsförderung gelungen.

2.4 Evaluation Projektziele

Organisationale, persönliche (physische und psychische) und sozialen Ressourcen sind durch das Projekt gefördert worden. Gemeinsam erarbeiteten verbindlichen Normen, die das respektierende „Miteinander“ regeln sind geschaffen worden. Der Zugang zu WELT –Ziele (s.o) ist geöffnet, bedarf natürlich weiterer Pflege, wofür auch Strukturen geschaffen worden sind!

3. Zusammenfassung und Aussicht

Ziel des BGF Projektes ist es, das Wohlbefinden am

„Aus der Systemtheorie ist bekannt, dass alle Systeme - technische, biologische, soziale - wachsen, wenn sie durch Strukturveränderung und Strukturverbesserung in die Lage versetzt werden, mehr Energie oder Information aufzunehmen und zu verarbeiten, als sie zur Systemerhaltung benötigen. (Nefiodov, der 6.Kondratief, 1999, S.11)

Definition für Change Management:

„Bewusster Steuerungsprozess, der die Veränderungen in einer Organisation auf formaler Ebene z.B. durch Änderungen der Aufbauorganisation und auf der Prozessebene initiiert und steuert. Es ist ein Sammelbegriff für Strategien, mit denen man einen (auch radikalen) Unternehmensumbau so begleitet, dass sich die Mitarbeiter damit identifizieren – oder ihn zumindest akzeptieren. Der Leitgedanke dabei: Tief greifende Veränderungen dürfen nicht einfach nur verordnet und durchgezogen werden, man muss sie bewusst lenken und steuern.“ (Schunder-Tatzber, AAM: Wirtschaftsmedizin, 2005)

Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass das menschliche Potential nur zu 30-40% ausgeschöpft wird.

Eine Effizienzsteigerung (durch Kosteneinsparungen und Beschleunigungen von Geschäftsprozessen) kann nur Freiräume für Kreativität schaffen, wenn es gelingt die individuellen Bedürfnisse mit den Gemeindezielen in Einklang zu bringen. Wenn der Bedienstete in seiner Arbeit einen für ihn plausiblen Sinn erkennt, ist er bereit, über die Arbeitszeit hinaus sich mit ihr auseinanderzusetzen.

Führungspersonen müssen sich mehr denn je mit dem „Faktor Mensch“, also mit dem Human-Ressource-Management (HMR) auseinandersetzen. Die Identifikation mit den Organisationszielen hat in einer von Individualismus geprägten Gesellschaft einen immer höheren Stellenwert.

Das Changemanagement muss sich demnach gleichsam auf 2 Ebenen abspielen: auf der organisatorischen und auf der psychologischen.

Die psychologische Ebene ist eine lebenslange Herausforderung, die auf gelingende Kooperation ausgerichtet werden muss.

„Produktivitätsfortschritte können wir nur über bessere menschliche Fähigkeiten erreicht werden.“ (Nefiodov, der 6.Kondratief, 1999, S. 134)

Arbeitsplatz und das Leistungspotential der Mitarbeiter durch gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention zu heben.

Durch die Prinzipien der BGF (Partizipation, Integration, Ganzheitlichkeit und Projektmanagement) wurde eine gesunde Gemeindebetriebskultur implementiert, Bedienstete wurden inspiriert, sich einzubringen, was sich in einer Steigerung des Engagements niederschlägt.

Ein hoher salutogener Faktor ist der hier vorhandene soziale Zusammenhalt.

Ein ressourcenorientierter Einsatz der Mitarbeiter jenseits bestehender Aufbauorganisation das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und dadurch den Kohärenz Sinn. Das Projektmanagement erweist sich hier als nützlich, um die Einzigartigkeit der Beteiligten herauszuheben, damit sie in ihrem Einsatz für ein gemeinsames Ziel über sich hinauswachsen können.

Letzteres ist sicherlich ein Langzeitziel.

Das bleibende Ziel, ein Klima einer „lernenden Organisation“ zu schaffen, kann nur unter Würdigung sowie respektvollen Umgang mit „Unterschieden“, gefördert werden.

Vertrauen als Grundnahrungsmittel einer Gemeinschaft (G. Höhler) bedarf eines achtsamen Umgangs. Damit kann wirksam den Anforderungen des anspruchsvollen Lebens- und Arbeitsumfeldes begegnet werden kann.

4. Abkürzungsverzeichnis

MA	Mitarbeiter
FK	Führungskraft
BK	Betriebsklima
TE	Teamentwicklung
OE	Organisationsentwicklung
PE	Personalentwicklung
BGM	Bürgermeister
FGÖ	Fond gesundes Österreich