



Projekträger: Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH
Projektnummer: 1690
Berichtszeitraum: Jänner 2009 – Juni 2011
Verfasst von: Astrid Lierzer (Projektleiterin)
Datum: September 2011



Zusammenfassung:

Zwischen Jänner 2009 und Juni 2011 wurde, nach einer 6-monatigen Vorbereitungsphase, in der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH unter dem Titel „Wir für uns - nur wer mitmacht kann verändern“ ein Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) durchgeführt.

Vorgehen

Als Ausgangspunkt wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, in der einerseits das allgemeine Gesundheitsverhalten sowie Beschwerden am Stütz- und Bewegungsapparat und andererseits das Sozialkapital mittels Social-Capital-Inventory und die Arbeitszufriedenheit erhoben wurden. Verglichen mit Referenzstichproben wurde eine stärkere Ausprägung im Bereich „Konflikte“ festgestellt. Weiters wurden „Partizipation“, „Wissensweitergabe“ sowie „Informationsfluss“ sowie Bereiche des allgemeinen Gesundheitsverhaltens als Themenfelder mit Verbesserungsbedarf identifiziert. Basierend auf diesen Ergebnissen wurden in Gesundheitszirkeln insgesamt 56 Umsetzungsmaßnahmen und Interventionen abgeleitet.

Ergebnisse

Im März 2011 wurde eine weitere Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen positive Veränderungen, die auf die durchgeführten Maßnahmen zurückgeführt werden können. Im Bereich Sozialkapital ist der zeitliche Vergleich durch externe Faktoren (massive Einsparungen im Sozialbereich) beeinflusst. In der internen und externen Evaluierung des Projektes konnte gezeigt werden, dass das Projekt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut angenommen, ein hohes Ausmaß an Partizipation und Engagement aktiviert und der Wunsch nach nachhaltigem Arbeiten an diesen Themenfeldern geweckt wurde. Somit ist das BGF-Projekt der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH als großer Erfolg anzusehen.

2

Ausblick

Die Ergebnisse des BGF-Projektes und die im Zuge der letzten 24 Monate gemachten organisatorischen Erfahrungen sollen in ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einfließen. Die Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH sieht betriebliches Gesundheitsmanagement als integrierten Bestandteil des Managementsystems und wird jene Strukturen erarbeiten und implementieren, die für eine nachhaltige BGM-Arbeit erforderlich sind.

Danksagung

Die Geschäftsführung der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH bedankt sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, beim Projektteam, bei den Mitgliedern der Steuerungsgruppe und bei der Projektleitung. Ohne unsere gute Zusammenarbeit und das hohe Engagement, die Ideen, Vorschläge und Kritiken wäre unser Projekt nicht so erfolgreich verlaufen! Die Fördergeber Fonds Gesundes Österreich, die Steiermärkische Gebietskrankenkasse und das Amt der Steirischen Landesregierung, FA8B, haben zum Gelingen materiell und mit Fachwissen ebenfalls maßgeblich beigetragen.



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“





Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	2
Projektumsetzung.....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	4
1. Projektumsetzung.....	5
1.1 Aktivitäten im Projekt.....	5
1.2 Beteiligung der Zielgruppen.....	38
1.3 Projektaufbau und Rollen.....	38
1.4 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzung.....	41
1.5 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen.....	41
1.6 Projektevaluation.....	42
2. IST –SOLL Vergleich.....	106
3. Reflexion und Bewertung des Projektes.....	110
4. Verbreitung der Projektergebnisse.....	112

3



Abkürzungsverzeichnis

allg.	allgemeine
AK	Arbeiterkammer
AU	Arbeitsunfähigkeit
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BRV	Betriebsratsvorsitzende
bzw.	beziehungsweise
DSA	Diplomsozialarbeiter/in
d.h.	das heißt
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EGH	Eingliederungshilfe
EH	Einheiten
etc.	et cetera
FA	Fachabteilung
FGÖ	Fonds Gesundes Österreich
FK	Führungskräfte
Fr.	Frau
GF	Geschäftsführung
Ggf.	gegebenenfalls
GZ	Gesundheitszirkel
gem. GmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hr.	Herr
inkl.	inklusive
Kaufm. GF	Kaufmännische Geschäftsführung
lt.	laut
MA	Mitarbeiter
Mag.	Magistra/Magister
Mind.	mindestens
Päd. GF	Pädagogische Geschäftsführung
PC	Personal Computer
PKW	Personenkraftwagen
PAZ-12	Profianalyse Arbeitszufriedenheit
PL	Projektleitung
PLA	Projektlenkungsausschuss
PR	Public Relations
PT	Projektteam
QM	Qualitätsmanagement
SCQ (SCI)	Sozialkapitalfragebogen (engl. social-capital-inventory)
Stl.	Standortleitung(en)
STG	Steuerungsgruppe
StmkGKK	Steiermärkische Gebietskrankenkasse
SV	Sozialversicherung
TZK	Teilzeitkräfte
v.a.	vor allem
WH	Wohnhaus
WS	Workshop
z.B.	zum Beispiel



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“



1. Projektumsetzung („IST“)

1.1 Aktivitäten und Methoden im Projekt

1.1.1 Aktivitäten und Methoden in der Vorprojektsphase

Die Vorprojektphase begann im Juni 2008. In dieser Zeit fanden die ersten Vorgespräche mit der StmkGKK und der Geschäftsführung der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH statt. Im August 2008 wurde die Projektleitung berufen und die BGF Charta am 15.10.2008 unterschrieben. An diesem Tag fand auch der Führungskräfte sensibilisierungsworkshop statt, bei dem die Führungskräfte mit in das BGF-Boot geholt wurden. (Durchgeführt von Frau Ursula Zelzer-Lenz).

Damit alle Standorte gut mit Informationen versorgt werden, wurde im November 2011 das Projektteam gegründet, das aus MitarbeiterInnen aller Standorte bestand. Am 14. November 2008 wurde aus 11 MitarbeiterInnen ein Projektteam konstituiert, das über die Projektdauer von 2,5 Jahren gemeinsam arbeitete. (Durchgeführt wurde der Workshop von Christina Finding und Martin Prangl) Zu den ersten Aufgaben des Projektteams gehörten:

- Die Erarbeitung der MitarbeiterInnenbefragung gemeinsam mit Fr. Andrea Blattner
- Entwicklung des Projektmarketings (Projektname, Logo...)
- Organisation der Kick-off-Veranstaltung

Am 27. November 2008 traf sich die Steuerungsgruppe zu ihrer ersten Sitzung. Themen in dieser Sitzung waren:

- Vorstellung von BGF als prozessorientierte Maßnahme.
- Erläuterung von Struktur (inkl. Gremien) und Ablauf des BGF-Projektes in der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Steuerungsgruppe.
- Bisherige Rollenvergabe, bereits erfolgte Schritte und Vorstellung des externen Begleiters Hr. Prangl.
- Erste Zieldefinition aus Sicht der Steuerungsgruppe (nähere Definition erfolgt nach der Befragung).
- Geschäftsordnung für den BGF-Prozess (Aufgaben/Kompetenzen Steuerungsgruppe, Projektteam und Projektausschuss).
- Planung der ersten wesentlichen Schritte, bei denen die STG aktiv beteiligt sowie Information über Schritte in die die STG nicht aktiv involviert ist.

Der Förderantrag an den Fonds Gesundes Österreich wurde in dieser Zeit von der Projektleitung erstellt und Mitte Dezember 2008 an den Fonds gesandt.

1.1.2 Aktivitäten und Methoden in der Diagnosephase

Die Diagnosephase begann am 03. Februar 2009 bei dem Kick-off des Projektes. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde den MitarbeiterInnen die Befragung vorgestellt und zur Teilnahme aufgerufen. Ausgeteilt wurden die Fragebögen an die MitarbeiterInnen am 05. Februar 2009 durch die MitarbeiterInnen des Projektteams. Die MitarbeiterInnen hatten bis 17. Februar 2009 Zeit die



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“





Fragebögen in der Dienstzeit auszufüllen und in Sammelboxen anonym abzugeben. Es wurden bei der 1. MitarbeiterInnenbefragung 128 Fragebögen ausgeteilt. Davon wurden 121 Fragebögen retourniert. Von diesen 121 Fragebögen waren 3 nicht ausgefüllt. Das ergibt eine Nettorücklaufquote von 92,19%. Zusätzlich wurde noch eine Standardauswertung der Krankenstände über die StmkGKK durchgeführt. Mit den Ergebnissen aus der MitarbeiterInnenbefragung wurde anschließend in den Gesundheitszirkeln weitergearbeitet.

Verwendete Fragebögen:

- SCQ (Sozialkapitalfragebogen)
- Nordischen Fragebogen (Fragebogen zu Beschwerden am Stütz- und Bewegungsapparat)
- PAZ – S 12 (Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit – Screeningversion)
- Gesundheitsverhalten

1.1.3 Aktivitäten und Methoden in der Planungsphase

Die Planungsphase begann mit der Ergebnispräsentation der MitarbeiterInnenbefragung. Diese wurden am 19. März 2009 der Steuerungsgruppe und dem Projektteam von Frau Andrea Blattner präsentiert.

Ergebnisse aus der MitarbeiterInnenbefragung – Gesundheitsdaten

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurde eine MitarbeiterInnen-Befragung mit den Inhalten Erholung und Beanspruchung, Sozialkapital, Arbeitszufriedenheit, Muskel-Skelett Beschwerden sowie Gesundheitsverhaltensweisen durchgeführt. Durch die hohe TeilnehmerInnenzahl konnten die Ergebnisse verallgemeinert werden.

Neben Vergleichen mit Referenzstichproben wurden intern Vergleiche zwischen den beiden Altersgruppen (bis 45 Jahre und 45 Jahre und älter), zwischen der Betriebszugehörigkeit (bis sechs Jahre und darüber hinaus, zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, zwischen Personen mit und ohne Führungsaufgaben sowie zwischen vier Arbeitsbereichen durchgeführt. Die vier Arbeitsbereiche teilten sich auf in:

- MitarbeiterInnen, die hauptsächlich im Bereich Basale KundInnen tätig sind
- MitarbeiterInnen, die hauptsächlich im Bereich EGH, Anlehre tätig sind
- MitarbeiterInnen, die hauptsächlich im Bereich Wohnen tätig sind
- MitarbeiterInnen der Verwaltung

Die Bereiche:

- Personen mit und ohne Führungsaufgabe
- Mobile Dienste
- Ich ordne mich keinem Bereich zu

wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewertet.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Aufgrund von inhaltlichen Überlegungen wurde beschlossen, die MitarbeiterInnen, die mit „produktiv/kreativ“ KundInnen arbeiten, mit jenen des EGH-Bereichs zusammenzufassen.

Als Referenzstichprobe diente ein Datensatz, welcher aus über 1.800 Personen bestand. Dieser setzt sich aus ArbeitnehmerInnen unterschiedlicher Wirtschaftszweige zusammen (Dienstleister, Industrie, soziale Einrichtung).

Die /der jüngste TeilnehmerIn an der Befragung ist 21 Jahre, die/ der älteste TeilnehmerIn 57 Jahre.

Ergebnisse der MitarbeiterInnen-Befragung

Durchführungszeitraum: 5. – 17. Februar 2009

Rücklaufquote: 92 %

Erholung und Beanspruchung

Mit diesem Teil des Fragebogens wurde das individuelle Erholungs- und Belastungsempfinden unter Einbezug einer Vielzahl von Lebensbereichen erhoben. Es zeigte sich, dass sich die ArbeitnehmerInnen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH weniger sozial und emotional beansprucht fühlen. Bedeutend geringere Werte erreichten sie auch in der Skala der Leistungsbeanspruchung im Vergleich zu den externen Referenzstichproben. Weiters ist positiv zu erwähnen, dass sie eine höhere Erholung angeben, als die TeilnehmerInnen der Referenzstichprobe. Das Erleben von Erfolg, Erholung im privaten Bereich sowie eine generelle positive Grundeinstellung treten signifikant häufiger auf, als dies in der Referenzstichprobe der Fall ist.

Der Vergleich mit Referenzdaten zeigt:

- weniger Beanspruchung durch Missstimmung und Ärger,
- weniger Beanspruchung durch Konflikte, Übermüdung, Energielosigkeit sowie körperliche Beschwerden und mehr Erholung durch Erfolgserlebnisse, Austausch mit FreundInnen, positive Grundstimmung sowie erholsamen Schlaf

Im internen Vergleich zeigen sich Unterschiede zwischen:

- „Älteren“ und „jüngeren“ ArbeitnehmerInnen,
- zwischen Personen mit unterschiedlicher Betriebszugehörigkeitsdauer,
- zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten
- den einzelnen Arbeitsbereichen sowie
- ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgaben.

Ältere ArbeitnehmerInnen geben mehr Leistungsbeanspruchung, d.h. Beanspruchung durch Konflikte, Übermüdung, Energielosigkeit und/oder somatische Beschwerden an.

Auch MitarbeiterInnen, die bereits länger in der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH tätig sind (sechs Jahre, oder länger), berichteten über mehr Leistungsbeanspruchung sowie weniger Erholung.

Teilzeitbeschäftigte berichten über mehr Leistungsbeanspruchung und weniger Erholung. In der Leistungsbeanspruchung unterschieden sich die ArbeitnehmerInnen der verschiedenen Arbeitsbereiche bedeutsam voneinander.

Am meisten Beanspruchung in diesem Bereich zeigten die ArbeitnehmerInnen der Basalen Gruppe. Der Vergleich zwischen Personen mit und ohne Führungsaufgaben zeigte statistisch bedeutsame Unterschiede in den Bereichen Leistungsanspruch sowie Erholung.



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“





ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgaben berichten über signifikant weniger Leistungsbeanspruchung (Konflikte, Übermüdung, Energielosigkeit und/oder somatische Beschwerden) als MitarbeiterInnen ohne Führungsaufgaben. Auch im Bereich Erholung, d.h. Erleben von Erfolg, Erleben von Erholung im sozialen Bereich, körperliches Wohlbefinden sowie positive Grundstimmung und erholsamer Schlaf, schneiden bei Personen mit Führungsaufgaben besser ab.

Was kann lt. Befragung noch verbessert werden?

Teilzeitkräfte und ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgaben sollten noch mehr darauf achten einen Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit zu schaffen

Sozialkapital

Unter "Sozialem Kapital" einer Organisation versteht man die Qualität der Bindungen der ArbeitnehmerInnen untereinander aber auch die Bindung an das Unternehmen und die daraus resultierenden Werte, Normen und die Kultur im Unternehmen.

Das Sozialkapital in der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH wurde mit Hilfe des SCI (Social-Capital-Inventary) erhoben. Betrachtet man das Referenzergebnis, so wird zunächst deutlich, dass das Sozial Kapital der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH im Vergleich zur Referenzstichprobe in den Skalen des SCI deutlich besser ausgeprägt ist. Das positive Abschneiden gegenüber der Referenzstichprobe dürfte bei genauerer Überlegung nicht verwundern, da eine soziale Organisation von einem hohen Maß an Sozialkapital lebt. Die Notwendigkeit miteinander zu kooperieren und zusammen zu arbeiten, dürfte sich im Ergebnis niederschlagen.

8

Der Vergleich mit Referenzdaten zeigt:

- mehr Ressourcen durch adäquates Vorgesetztenverhalten
- gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung,
- Partizipationsmöglichkeiten,
- angemessenere Kommunikation im Unternehmen,
- Vertrauen und Zugehörigkeit
- eine interessante Arbeit sowie
- mehr Konflikte (z.B. durch unklare Aufgabenverteilung).

Bedeutend höher ausgeprägt als in der Referenzstichprobe ist der Bereich der Konflikte. Die MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH geben signifikant mehr Konflikte an, als die TeilnehmerInnen der Referenzstichprobe. Unter Konflikten sind Fragen zur Existenz von Konflikten, zur Verschärfung von Konflikten sowie zum Auftreten von Konflikten aufgrund nicht genau definierter Rollen und Arbeitsinhalte zusammengefasst.

Das positivste Ergebnis erzielten die TeilnehmerInnen in der Subskala „Interesse an der Arbeit“. Weiters sind die MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH mit der Arbeit insgesamt und die Möglichkeit diese frei zu gestalten sehr zufrieden und dieser Umstand wird auch als sehr wichtig betrachtet. Die Auftretenshäufigkeit „guter“ Beziehungen unter den KollegInnen ist zwar etwas geringer im Vergleich zu den beiden oben genannten Subskalen, aber die Zufriedenheit mit dieser ist annähernd ähnlich einzuschätzen wie die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Am wenigsten berichten die MitarbeiterInnen über Partizipationsmöglichkeiten. Diese fehlende Möglichkeit aktiv an der Organisation teilzunehmen wird zusätzlich in einer geringeren Zufriedenheitsbewertung zum Ausdruck gebracht.

An zweiter Stelle kommt die Weitergabe von Erfahrungswissen. Diese aktive Weitergabe wird relativ selten im Vergleich zu anderen Skalen und Subskalen ausgeführt, die Zufriedenheit darüber ist am geringsten.

An drittletzter Stelle steht die Informationsweitergabe. Diese wird als wichtig erachtet, Auftretenshäufigkeit und die Zufriedenheitsbewertung liegen jedoch unter den Bewertungen der anderen Skalen und Subskalen.

Im internen Vergleich zeigten sich Unterschiede zwischen:

- Älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen,
- zwischen Personen mit unterschiedlicher Betriebszugehörigkeitsdauer,
- zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten
- den einzelnen Arbeitsbereichen sowie
- ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgaben.

Ältere ArbeitnehmerInnen berichten über tendenziell weniger soziale Unterstützung durch ihre KollegInnen. Weiters berichteten die älteren ArbeitnehmerInnen im Bereich Partizipation über weniger Möglichkeiten aktiv an der Gestaltung, der Organisation teilzunehmen, als dies ihre jüngeren KollegInnen tun. Ältere ArbeitnehmerInnen sind tendenziell zufriedener mit dem eigenen Zugehörigkeitsgefühl zur Organisation und auch mit der Beziehungsorientierung ihrer Vorgesetzten. Signifikant zufriedener als ihre jüngeren KollegInnen sind sie mit ihrem persönlichen Vertrauen in die Organisation, den Vorgesetzten und den KollegInnen, den konfliktbezogenen Lösungsstrategien sowie der Wertschätzung durch ihre KollegInnen. Noch deutlicher ist der Unterschied zwischen der empfundenen Wertschätzung durch Vorgesetzte. Auch hier geben ältere TeilnehmerInnen mehr Wertschätzung an.

Ein tendenzieller Unterschied zwischen Personen mit kürzerer und längerer Betriebszugehörigkeit findet sich in der Bewertung der Führungsqualität. Hierbei berichten Personen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit über mehr Führungsqualität ihrer Vorgesetzten, als ihre KollegInnen, die bereits sechs Jahre und länger im Betrieb sind. Dieser Unterschied in der Führungsqualität lässt sich in erster Linie auf einen Unterschied in der Wahrnehmung der aufgabenorientierten Führung zurückführen.

Weiters berichteten langjährige MitarbeiterInnen über weniger Rückmeldung ihre Arbeit betreffend durch den Vorgesetzten und KollegInnen.

Über mehr Vertrauen zu ihren Vorgesetzten berichteten jene MitarbeiterInnen, die noch nicht so lange in der Organisation sind. Das Kennen von Zielen der Organisation so wie das Interesse an der Arbeit wurde von den langjährigen MitarbeiterInnen als wichtig erachtet. MitarbeiterInnen, die kürzer in der Organisation sind, war ein arbeitsorientierter Führungsstil wichtig.

Die Zufriedenheit im Betrieb stellte sich so dar, dass nicht so lange in der Organisation tätige ArbeitnehmerInnen signifikant zufriedener mit den Zielen ihrer Organisation, mit der Wertschätzung durch ihre KollegInnen, mit der sozialen Unterstützung durch ihre KollegInnen, mit der Beziehungsqualität sowie mit der Gerechtigkeitsorientierung der Vorgesetzten, sind.

ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgaben unterscheiden sich in den Bereichen Soziale Unterstützung und Wertschätzung dahingehend, dass Personen mit Führungsaufgaben hierbei



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





tendenziell geringere Werte angeben. Genauer betrachtet zeigt sich, dass es in erster Linie die soziale Unterstützung durch die KollegInnen ist, welche Personen mit Führungsaufgaben schlechter beurteilen.

In den Bereichen Einfluss berichteten Personen mit Führungsaufgaben signifikante Unterschiede dahingehend, dass Personen mit Führungsaufgaben über signifikant mehr Autonomie berichteten als ihre KollegInnen ohne Führungsaufgaben.

Personen mit Führungsaufgaben geben an, dass die Rückmeldungen über die Qualität ihrer Arbeit durch den Vorgesetzten und die KollegInnen weniger häufig vorkommt als bei Personen ohne Führungsaufgaben.

Teilzeitkräfte geben an, häufiger konfliktbezogene Lösungsstrategien anzuwenden als Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte erachten es als wichtig, dass die Arbeit als solche interessant ist und das Erfahrungswissen weitergegeben wird. Teilzeitbeschäftigte sind zufriedener mit den Zielen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH, der Autonomie, der sozialen Unterstützung durch die KollegInnen sowie der Beziehungsqualität. Zufriedener mit der Wertschätzung durch die KollegInnen sind die Vollzeitbeschäftigten.

ArbeitnehmerInnen der Wohnungen und Wohnhäuser berichteten im Vergleich zu den anderen Arbeitsbereichen über mehr Konflikte sowie über weniger Interesse an der Arbeit und weniger Zielorientierung.

Was kann lt. Befragung noch verbessert werden?

Noch mehr Partizipationsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen finden, die Feedbackkult überarbeiten, Informationsfluss durchleuchten, das Erfahrungswissen sichern sowie vor allem Konfliktpotentiale identifizieren und lösungsorientiert bearbeiten.

10

Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit legt den Schwerpunkt der Gefühle und Einstellungen gegenüber der Arbeit und berücksichtigt auch das Verhalten der ArbeitnehmerInnen. Mit Hilfe der Profilanalyse Arbeitszufriedenheit (PAZ-12) wurden verschiedene Facetten der Arbeitszufriedenheit bei den MitarbeiterInnen erhoben. Insgesamt kann die Arbeitszufriedenheit als relativ hoch im Vergleich zu den Normwerten eingestuft werden. Unterschiede zur Normstichprobe gehen, wenn es diese gibt, alle in jene Richtung, dass MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH eine höhere Zufriedenheit mit den einzelnen Facetten der Arbeitszufriedenheit angeben.

Der Vergleich mit Referenzdaten zeigt:

- mehr Zufriedenheit mit der Kommunikation,
- dem Umgang mit den direkten KollegInnen,
- der Beziehung zum direkten Vorgesetzten,
- der Organisation und Führung,
- der Bezahlung,
- den allgemeinen Rahmenbedingungen sowie
- der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf.



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“





Im internen Vergleich zeigen sich Unterschiede zwischen:

- Älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen,
- zwischen Personen mit unterschiedlicher Betriebszugehörigkeitsdauer,
- zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten
- den einzelnen Arbeitsbereichen sowie
- ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgaben.

Unterschiede zeigten sich zwischen älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen im Bereich der Beziehung zum direkten Vorgesetzten. Ältere MitarbeiterInnen bewerteten diese Beziehung als zufriedenstellender als ihre jüngeren KollegInnen.

Die Auswirkung der Betriebszugehörigkeit auf die Beurteilung der Arbeitszufriedenheit stellt sich so dar, dass ein tendenziell bedeutsamer Unterschied in der Facette der Herausforderung bei der Arbeit gefunden wurde. Langjährige MitarbeiterInnen beurteilen diesen Bereich als etwas zufriedenstellender als ihre dienstjüngeren KollegInnen.

ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgaben, bei dieser Unterschiedsdarstellung konnten sechs bedeutsame Unterschiede festgestellt werden. Personen mit Führungsaufgaben beurteilen

- Die Herausforderung der Arbeit,
- den Umgang mit den direkten KollegInnen,
- die Aufstiegsmöglichkeiten,
- die Arbeits- und Urlaubszeiten,
- die allgemeinen Rahmenbedingungen sowie
- die Arbeit insgesamt als zufriedenstellender als ihre KollegInnen ohne Führungsaufgabe.

Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten konnten in diesem Bereich entgegen Befunden in der Literatur, nicht gefunden werden. Wobei zu beachten ist, dass ein Großteil der Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, und dies die „Norm“ der Beschäftigungsverhältnisse ist.

In den unterschiedlichen Arbeitsbereichen konnte im Zufriedenheitsbereich „Umgang mit den KollegInnen“ Unterschiede festgestellt werden. MitarbeiterInnen der EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ berichteten hierbei über die höchste Zufriedenheit. MitarbeiterInnen der Basalen Gruppe sowie der Wohnungen und Wohnhäuser im Vergleich dazu die niedrigste Zufriedenheit.

Tendenziell am zufriedensten mit der Organisation und Führung sind die MitarbeiterInnen der Basalen Gruppe, am wenigsten zufrieden im Vergleich dazu sind die MitarbeiterInnen der Wohnungen und Wohnhäuser.

Ein signifikanter Unterschied zwischen den Arbeitsbereichen konnte im Bereich der Arbeitsbedingungen gefunden werden. MitarbeiterInnen der EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ berichten annähernd gleichrangig mit den MitarbeiterInnen der Verwaltung, Fahrdienst und Reinigung über die höchste Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Im Vergleich hierzu berichteten MitarbeiterInnen der Wohnungen und Wohnhäuser die geringste Zufriedenheit.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Muskuloskeletale Beschwerden

Um das körperliche Befinden der MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH zu erheben, wurde ein Auszug aus dem „Nordischen Fragebogen“ verwendet. Dieser erhebt Beschwerden in den Muskel-Skelett-Bereichen Nacken bis Füße. Erfragt wurden auftretende Beschwerden in den letzten 12 Monaten, in den letzten sieben Tagen sowie „Arbeitsunfähigkeit“ aufgrund körperlicher Beschwerden. Unter „Arbeitsunfähigkeit“ ist hierbei zu verstehen, dass zu irgendeinem Zeitpunkt während der letzten 12 Monate aufgrund von körperlichen Beschwerden die normale Arbeit (beruflich, zu Hause oder Freizeitbeschäftigung) nicht ausgeübt werden konnte.

Die häufigsten Beschwerden:

- 78 % Nackenbeschwerden
- 78 % Beschwerden im unteren Rücken
- 54 % Beschwerden in der Schulterregion
- 45 % Beschwerden im oberen Rücken

Im internen Vergleich zeigen sich Unterschiede zwischen:

- „Älteren“ und „jüngeren“ ArbeitnehmerInnen,
- zwischen Personen mit unterschiedlicher Betriebszugehörigkeitsdauer,
- zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie
- den einzelnen Arbeitsbereichen,
- ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgaben

12

„Ältere“ ArbeitnehmerInnen geben an, häufiger unter Beschwerden der Ellenbogen sowie der Knie zu leiden als ihre „jüngeren“ KollegInnen.

Bezüglich der Betriebszugehörigkeit konnten in Bezug auf körperliche Beschwerden im Muskel-Skelett-System keine statistisch signifikanten Unterschiede gefunden werden. MitarbeiterInnen mit Führungsaufgaben geben bedeutend mehr Beschwerden in der Schulterregion an, als Personen ohne Führungsaufgaben.

Zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten gibt es keine statistisch abgesicherten Unterschiede.

In den unterschiedlichen Arbeitsbereichen konnte ein statistisch abgesicherter Unterschied im Bereich der Schulterregion gefunden werden. Am häufigsten geben diese Beschwerden MitarbeiterInnen der Arbeitsbereiche Verwaltung, Fahrdienst und Reinigungspersonal an. Am geringsten sind diese Beschwerden bei MitarbeiterInnen der Arbeitsbereiche EHG und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ.



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“





Ernährung

Das Ernährungsverhalten der MitarbeiterInnen in der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH kann insgesamt als positiv beurteilt werden. Es spiegelt sich eine ausgewogene Ernährung wider. Generell kann das Ernährungsverhalten im Vergleich zu den Referenzstichproben als positiv bewertet werden. Eine Ausnahme bildet der Verzehr von Süßigkeiten. Süßigkeiten werden von den MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH häufiger konsumiert als von den TeilnehmerInnen der Referenzstichproben.

Alkoholische Getränke werden von den MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH deutlicher weniger häufig konsumiert als von den TeilnehmerInnen der Referenzstichprobe.

Wasser-Mineralwasser	Obst
78 % mehrmals täglich	12 % mehrmals täglich
Fast Food	Gemüse
97 % selten oder nie	34 % mindestens 1 Mal täglich
Zuckerhaltige Limonaden	Süßigkeiten
82 % selten oder nie	24 % 1 Mal täglich

13

Tabak

Rund 1/3 der MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH geben an, RaucherIn zu sein. Dies sind rund 36 Personen. Im Vergleich zu den MitarbeiterInnen anderer Betriebe fällt die Raucher- Innenquote etwas geringer aus. Von 36 RaucherInnen gaben 59% an, (das sind rund 20 Personen), dass sie mit dem Rauchen aufhören wollen.

Bewegung

Es zeigt sich, dass die meisten MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH angeben, an zwei Tagen in der Woche auf die empfohlenen 30 Minuten zu kommen – die Referenzstichprobe schafft im Mittel einen Tag mehr.

Quellberuf und körperliche Beschwerden

Die Tatsache, dass viele ArbeitnehmerInnen vor Beginn ihrer Tätigkeit bei der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH andere Berufe ausübten, warf die Frage auf, ob der Quellberuf eine Auswirkung auf das körperliche Befinden hat. Hierzu wurde die Frage gestellt, welche Berufe die MitarbeiterInnen erlernt hatten, ob dieser subjektiv körperlicher anstrengender ist und wie lange die ArbeitnehmerInnen in ihrem ursprünglichen Beruf tätig waren.

Betrachtet werden die Ergebnisse des Nordischen Fragebogens im Hinblick auf die Beschwerden während der letzten 12 Monate.

Aufgrund der Befragungsergebnisse kann grundsätzlich kein Einfluss des körperlich anstrengenden Quellberufs auf körperliche Beschwerden anhand der Auswertung festgestellt werden. Das Ergebnis ist, dass weniger Beschwerden im oberen Rücken/Brustwirbelbereich bei Personen mit



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





anstrengenden Quellberufen in den letzten 12 Monaten auftraten als bei Personen mit nicht anstrengendem Quellberuf.

Auch die unterschiedliche Einteilung der Ausübungsdauer des Quellberufes ergab keinen wirklich bedeutsamen Hinweis darauf, dass der subjektiv anstrengende Quellberuf bedeutsame Auswirkung auf körperliche Beschwerden während der letzten zwölf Monate hatte.

Auf der Basis der Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung wurde in den Gesundheitszirkel gearbeitet. Ziel war es Vorschlägen zu erarbeiten, die nachhaltige gesundheitsfördernde Maßnahmen beinhalten. Die Untergliederung der Gesundheitszirkel waren so ähnlich wie die Untergliederung in der MitarbeiterInnenbefragung.

- Eingliederungshilfe/Anlehre
- Wohnen
- Basale Gruppe
- Verwaltung/Fahrdienste/Reinigungskräfte
- StandortleiterInnen
- Ich ordne mich keinem Bereich zu

Insgesamt nahmen 35 MitarbeiterInnen an den Gesundheitszirkeln teil. Es gab Bereiche in denen 3 Gesundheitszirkel a 3 Stunden stattfanden. Andere Bereiche benötigten 4 Gesundheitszirkel a 3 Stunden. Der Stundenaufwand für die Gesundheitszirkel betrug insgesamt 312 Stunden.

14

Arbeitsmethode in den Gesundheitszirkeln

Gearbeitet wurde in den Gesundheitszirkeln mit der 4-Feld-Methode

Fragestellung der 4-Feld-Methode:

1. Wie ist die Situation?
2. Was sind mögliche Ursachen?
3. Welche Ideen haben wir zur Veränderung?
4. Welche konkreten Maßnahmen schlagen wir vor?

In den Gesundheitszirkeln wurden insgesamt 112 Maßnahmen erarbeitet. Die gesamten Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln wurden am 7. Juli 2009 der Steuerungsgruppe und dem Projektteam präsentiert. Diese 112 Maßnahmen wurden vom Projektteam in 56 Umsetzungsmaßnahmen sortiert. Sortiert wurde unter den Überschriften:

- Übergreifende Themen, d.h. Themen, die mehrere Standorte oder die gesamte Lebenshilfe betreffen.
- Bereichsspezifische Themen, das heißt, Themen, die besondere Anforderungen bzw. Belastungen des jeweiligen Bereiches betreffen.

Zusätzlich wurden die Maßnahmenvorschläge in zeitliche Umsetzungsmöglichkeiten eingeteilt. Das heißt, jede Maßnahme wurde auf ihre zeitliche Umsetzbarkeit geprüft und der Steuerungsgruppe unter diesem Blickwinkel vorgeschlagen.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





- Kurzfristig: Sofort bzw. bis Jänner 2010 umsetzbar.
- Mittelfristig: Planung bzw. Beginn der Umsetzung 2010
- Langfristig: Umsetzung beginnt in ca. 2 – 3 Jahren.

Die Präsentation der vorgeschlagenen Umsetzungsmaßnahmen an die Steuerungsgruppe erfolgte am 17. September 2009. Wobei die Umsetzung der ersten Maßnahmen bereits nach der Präsentation im Juli 2009 begann.

Ablauf der Planung der Umsetzungsmaßnahmen

Am 21.10.2009 und am 27.10.2009 traf sich die Steuerungsgruppe um die Entscheidung zu treffen, welche Maßnahmen umgesetzt werden. In diesen Sitzungen erhielten die Projektleitung und die externe Prozessbegleitung den Auftrag von der Steuerungsgruppe, einen genauen Plan für die Umsetzung und Messbarkeit der Umsetzungsmaßnahmen zu erarbeiten und damit die Ziele für das Projekt zu präzisieren.

Die Erarbeitung der Projektzielumsetzung und des Messsystems erfolgte unter derselben Einteilung wie die Überschriften im Befragungsbogen.

- Erholung und Beanspruchung
- Sozialkapital
- Arbeitszufriedenheit
- Muskuloskelettale Beschwerden
- Ernährung, Tabak, Bewegung

15

Die Präsentation der Umsetzungsmaßnahmen an die MitarbeiterInnen erfolgte am 17. November 2009. Die Steuerungsgruppe präsentierte ihre Entscheidung den MitarbeiterInnen und stellte das Jahresthema für das Arbeitsjahr 2010, „Kommunikation und Konfliktlösung“, vor (ergab sich aus der MitarbeiterInnenbefragung).

1.1.4 Aktivitäten und Methoden in der Umsetzungsphase

Die Umsetzungsphase begann kurz nach der Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln. Planungsphase und Umsetzungsphase liefen ab diesem Zeitpunkt parallel. Es gab einige Umsetzungsmaßnahmen, die rasch umsetzbar waren, andere mussten gut geplant werden und brauchten Zeit um zu entstehen.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Projekt Ziele Umsetzung und MESS – Systeme – Spezifizierte Projektziele

Metaziele - Teilziele – Umsetzungsmaßnahmen und Messsystem für die Umsetzungsmaßnahmen

METAZIEL 1

Angebote für Erholungsmöglichkeiten und Umgang mit Belastungen wurden geschaffen

Teilziel 1: Angebote

2010 werden Angebote zu den Themen Psychohygiene, Entspannungstechniken und Stress- und Zeitmanagement erhoben, bzw. durchgeführt

Maßnahmen

- Angebote für Psychohygiene werden erhoben und den MA mitgeteilt
- Entspannungstechniken für MitarbeiterInnen werden angeboten
- Stress- und Zeitmanagement

Arbeitspakete:

- Durchführung eines Marktplatzes bei der Präsentation der Umsetzungsmaßnahme
- Erhebung in den Bezirken Judenburg, Knittelfeld, Murau
- Wo kann ich mich hinwenden, wenn ich Probleme habe?
- Austeilen der Informationsfolder an die MitarbeiterInnen

17.November 2009

Ende Mai 2010

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
• Der Marktplatz ist durchgeführt	X	
• Anbieter in den Bezirken Judenburg, Knittelfeld und Murau sind erhoben	X	
• Die Folder sind an die MitarbeiterInnen ausgeteilt	X	

METAZIEL 2



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sind den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen angepasst

Teilziel 1: Supervision und Coaching

2010 wurden die Rahmenbedingungen für Supervision und Coaching neu definiert

Maßnahmen:

- Richtlinien für Team- und Einzelsupervision mit und ohne Leitung sowie Coaching sind erarbeitet.
- Vorausplanung von Supervisionsterminen sowie die Inhalte, inkl. Stornomöglichkeiten sind festgeschrieben.

Arbeitspakete:

- Päd. Geschäftsführung und Stabsstellen erarbeiten einen Leitfaden für Supervision. Darin enthalten sind: Mindeststandards, Kompetenzen
- Übergabe der Leitfäden an die STOL
- Resümee mit den STOL zum Leitfaden

Ende März 2010

29. April 2010

Oktober 2010

STOL Sitzung

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
• Die neu erstellten Richtlinien für Supervision und Coaching liegen schriftlich vor	X	
• Die Richtlinien für Supervision und Coaching sind an die StandortleiterInnen kommuniziert	X	
• Nach der Probezeit wurde Resümee mit den STOL gezogen	X	
• Es wird ein Arbeitskreis mit den STOL durchgeführt zum Thema, wann ist die Leitung bei der Supervision dabei und wann nicht		X
• SupervisorInnen nehmen diese Richtlinien zur Kenntnis und stimmen diesen zu	X	
• Ab 2011 werden die Supervisionen in der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH nach den allg. Richtlinien durchgeführt	X	

17

Teilziel 2: Kommunikation und Konflikte

2010 wurden Maßnahmen zur Förderung der Kommunikation und Konfliktlösungskompetenzen durchgeführt



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Maßnahme

Standortspezifische Notfallpläne für den Umgang mit kritischen KundInnensituationen sind erstellt

Arbeitspaket:

Päd. GF gibt allen StandortleiterInnen den Auftrag, einen standortspezifischen Notfallplan zu erstellen bis

29.04.2010

Mess-System Ziel erreicht: Nach gesetzlicher Klärung wurde erhoben, dass als Notfallplan die 1. Hilfemaßnahmen gelten!	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Pro Standort wurde ein standortspezifischer Notfallplan erstellt. • QM erarbeitet Vorschläge für die gesetzliche und qualitative Verbesserung der Notfallpläne • Notfallpläne sind an den Standorten ausgehängt • In auftretenden Notfällen wird in einem Protokoll, die konzeptgerechte Vorgehensweise dokumentiert • Die Notfallpläne sind jährlich mit den Teams gemeinsam zu evaluieren • Die Einhaltung der Evaluierung wird von der Sicherheitsvertrauensperson kontrolliert (nur die Einhaltung des Datums, nicht des Inhaltes) • Evaluierung der Notfallpläne wird in die Aufgabenbeschreibung der STOL übernommen 		

Maßnahme

- Es werden für alle MA zum Thema Kommunikation und Konflikte Fortbildungen durchgeführt

Arbeitspakete:

- Herr Hirn nimmt Kontakt mit Wolfgang Zeyringer Kontakt auf, um zu klären ob dieser eine Fortbildungsreihe durchführen kann
- Projektteammitglieder sensibilisieren ihre KollegInnen zum Thema Kommunikation und Konflikte



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





- Es finden an allen Standorten GZ statt zu diesem Thema
- Ergebnisse aus den GZ werden an Hr. Zeyringer weitergeleitet

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • 75% der MitarbeiterInnen haben an der Fortbildung „Lösungsorientierte Kommunikation“ teilgenommen 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Ergebnisse aus den standortspezifischen Fortbildungen sind an die SupervisorInnen kommuniziert 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Bei der 2. externen MitarbeiterInnenbefragung zum Thema Konflikte sind signifikante Verbesserungen sichtbar beim Item Konflikte 		X
<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzte Anwendung der Lösungsorientierten Gesprächsführung in der gesamten Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH (Planung ab 2012) 		X

Teilziel 3: 2010 werden zu speziellen (aus den Gesundheitszirkeln hervorgegangenen) Führungsthemen Rahmenbedingungen und Leitfäden erarbeitet.

Maßnahme

- Der Ablauf der StandortleiterInnensitzung ist neu definiert

Arbeitspakete:

- Geschäftsführung mailt an die STOL aus, dass sie ihre Vorschläge für die Änderung der STOL Sitzung an GF mailen sollen um eine Ideensammlung zum Thema STOL Sitzung zu erhalten
- Die GF schreibt die Vorschläge der STOL zusammen
- Die Zusammenfassung wird neuerlich an die STOL ausgemailt
- Diskussion und Verabschiedung der Neugestaltung der STOL Sitzung am

10. Mai 2010



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Die Richtlinien für den Ablauf von STOL-Sitzungen sind schriftlich definiert 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Die StandortleiterInnensitzungen werden entsprechend den neuen Richtlinien ab Oktober 2010 durchgeführt (Jänner 2011) 	X	
<ul style="list-style-type: none"> In der StandortleiterInnensitzung im 2. Quartal 2011 wird der neue Ablauf der Sitzung evaluiert 	X	

Maßnahme

- Die Befugnisse der STOL bei internen Anschaffungen des Standortes sind neu definiert

Arbeitspakete:

- ✓ Die kaufm. GF und die PL treffen sich und schreiben zusammen, was es Bereits an Befugnissen und Rahmenbedingungen gibt. **KW 6**
- Ausmailen der Ergebnisse an die STOL
- Feedbackschleife mit den STOL in der STOL-Sitzung am **29.04.2010**

20

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Die Richtlinien für die STOL bei internen Anschaffungen liegen vor 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Richtlinien wurden den STOL kommuniziert 	X	

Maßnahme

- Feedbackthemen zwischen der GF und den STOL in Bezug auf das MA Gespräch sind geklärt

Arbeitspakete:

- Päd. GF erarbeitet bis Ende 2010, mit Vorbehalt bezüglich der Neubesetzung der kaufm. GF ein MA Gespräch für die MA Gespräche mit den STOL und die für die Entwicklung des



MA Gespräches notwendigen Feedbackthemen



Ende 2010

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Die Feedbackthemen wurden in schriftlicher Form erarbeitet 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Die MA Gespräche zwischen GF und STOL finden auf dem Hintergrund dieser Feedbackthemen statt. 		X
<ul style="list-style-type: none"> Eine gemeinsame Fortbildung der STOL und GF zum Thema MitarbeiterInnengespräche ist durchgeführt 	X	

Maßnahme

- Die Modalitäten der Kontakte zwischen der GF und den MA an Den Standorten sind geklärt

21

Arbeitspaket

- Richtlinien für die Besuche der GF an den Standorten werden erarbeitet (Inhalte, Zeit...)

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Die Besuche der GF an den Standorten finden mind. 1x pro Jahr auf dem Hintergrund der erarbeiteten Richtlinien statt. 	X	

Maßnahme

- Es wird im dialogischen Prinzip zwischen den STOL und den Stabsstellen gearbeitet

Arbeitspakete

- Klärung, was ist eine Stabsstelle
- Definition der Kompetenzen der Stabsstelle
- Durchführung eines gemeinsamen WS mit Stabsstellen, neuer Kaufm. GF, BRV und STOL



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Die Kompetenzen der Stabsstellen wurden von den GeschäftsführerInnen definiert 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Die Kompetenzen sind allen STOL kommuniziert 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Es hat einen gemeinsamer Workshop STOL und Stabsstellen stattgefunden. 2011 		X

Maßnahme

- Der Betriebsrat übernimmt die Organisation von Angeboten zur gemeinsamen Freizeitgestaltung

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Der Betriebsrat bietet pro Jahr mind. 1 standortübergreifende Freizeitgestaltung an 	X	

22

Maßnahme

- Die Reinigungskräfte aller Standorte treffen sich 1x/Jahr

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Die Reinigungskräfte treffen sich mind. 1x/Jahr zum Erfahrungsaustausch 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Evaluierbar durch Protokolle über das Treffen 	X	

METAZIEL 3

Die ergonomischen, physiologischen und altersgerechten Arbeitsbedingungen sind bestmöglich an die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen angepasst

Teilziel 1: Infrastruktur

In Teilbereichen werden 2010 spezifische infrastrukturelle Maßnahmen auf ihre Machbarkeit überprüft und im Rahmen der Möglichkeiten umgesetzt

Maßnahme

Hubstapleranschaffung bzw. stundenweise Anmietung für schwere Hebearbeiten

Arbeitspakete

Klärung, ob es möglich ist einen Hubstapler anzumieten

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Information an den Standort, dass ein Hubstapler zur Arbeitserleichterung möglich ist. 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Klärung im Projekt T, ob eine Anschaffung tatsächlich notwendig ist 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Wenn ja, Anmietungsprozess wurde erfolgreich abgeschlossen 		

23

Maßnahme

- Räumliche Trennung lärmintensiver Arbeiten

Arbeitspaket

Klärung mit der Landesregierung, ob Umbau stattfinden kann, wenn ja

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Architektonische Planung der Umbauten ist erfolgt 		
<ul style="list-style-type: none"> Die geplanten Umbauarbeiten wurden baulich umgesetzt 		

Maßnahme

- Ergonomische und physiologische und altersgerechte Arbeitsplatzbelastungen verbessern



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Arbeitspakete

- Beginn der Vorprojektsphase 2011
- Klärung, der Inhalte von diesem Projekt

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • 2011 beginnt die Vorprojektsphase für das Projekt ergonomische, physiologische und altersgerechte Arbeitsbedingungen 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Inhaltliche Arbeit und der Durchführungszeitrahmen sind geklärt 	X	

Teilziel 2: Fortbildung

Der Kurs für MitarbeiterInnen zum Thema Hebetechniken wird 2010 organisiert und 2011 durchgeführt.

Maßnahme

Kurs für MitarbeiterInnen für Hebetechniken für Basale KundInnen

Arbeitspakete:

- Bedarfserhebung, wie viele MitarbeiterInnen diesen Kurs in ihrer täglichen Arbeit benötigen
- Organisation der Fortbildung 2011

2. Jahreshälfte 2010

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • 2011 wird die Fortbildung für die MitarbeiterInnen in Kooperation mit der Volkshilfe Judenburg organisiert 		
<ul style="list-style-type: none"> • 2011 wird die Fortbildung für die MitarbeiterInnen durchgeführt 		



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





METAZIEL 4

Die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sind den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen bestmöglich angepasst

Teilziel 1: Information

2010 werden die Rahmenbedingungen zu den nachfolgenden Informationsthemen klar nachvollziehbar definiert und der Beginn der Umsetzung initiiert

Maßnahme

- Weitergabe von Informationen zu MitarbeiterInnen relevante Themen, betreffend finanziellen Status Quo

Arbeitspaket

- Im 1. Quartal werden die MA über den finanziellen Status Quo informiert.
- Zwischeninformationen gibt es dann jeweils im 3. und 4. Quartal
- Die dafür notwendigen Aufstellungen werden den STOL durch die kaufm. GF zur Verfügung gestellt.

25

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Es finden pro Standort im 1. Quartal und zu Beginn des 3. und 4. Quartals die Informationen der MitarbeiterInnen durch die STOL über finanzielle relevante Themen statt. • Die Eckdaten zu dieser Information werden im Teamprotokoll festgehalten • Inhalte und Ziel werden in der STOL Sitzung am 21.07.2010 den STOL präsentiert 		

Maßnahme

- Weitergabe von Informationen an MitarbeiterInnen, die nicht an der Teamsitzung teilgenommen haben.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



- Grundlagen für die Gestaltung einer Teamsitzung werden Erarbeitet

25.03.2010

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Richtlinien für die Weitergabe von Informationen an die MitarbeiterInnen, die nicht an der Teamsitzung teilgenommen haben, liegen vor 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Diese Richtlinien werden an alle STOL kommuniziert 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Richtlinien werden mit den StandortleiterInnen evaluiert 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Durchführen der Richtlinien wird in den Teamprotokollen dokumentiert 	X	

Maßnahme

- Handhabung vom Informationsbuch/Dienstübergabebuch (Magic-book)

Arbeitspaket

- Cheng recherchiert die rechtlichen Grundlagen für das Dienstübergabebuch
- Aufgebaut auf den rechtlichen Grundlagen, erarbeiten die STOL aus den Wohnbereichen Kriterien für das Dienstübergabebuch

Ende Mai 2010

30. Juni 2010

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Die Rahmenbedingungen für das Dienstübergabebuch im Wohnbereich sind definiert 		
<ul style="list-style-type: none"> • Die Rahmenbedingungen sind an alle MitarbeiterInnen kommuniziert 		
<ul style="list-style-type: none"> • Die Überprüfung der Magic Bücher erfolgt durch die STOL 		



Maßnahme

- Informationsfluss zwischen Verwaltung und Standorten bzw. GF-STOL-Standorte
- Informationsfluss im Fahrdienst

Arbeitspaket

Hirn und Cheng erarbeiten eine Basisgrundlage für den Informationsfluss

- Dieser Basisvorschlag wird mit den STOL diskutiert
- Auf den Diskussionsergebnissen werden die nächsten Schritte definiert.
- Klärung, wie kann das Controlling funktionieren
-

29.04.2010

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Die Richtlinien für den Informationsfluss zwischen der Verwaltung und den Standorten, bzw. GF-STOL-MA sind definiert • Die Richtlinien sind an die STOL kommuniziert • Die Weitergabe der Informationen werden in den Teamprotokollen dokumentiert 		

27

Maßnahme

- Informationen an die FahrerInnen über Krankheiten der KundInnen,

Arbeitspaket

- StandortleiterInnen von den Wohnbereichen besprechen, wie die FahrerInnen über aktuelle Krankheiten und Grundkrankheiten der KundInnen informiert werden
- Fr. Winter klärt bei der nächsten FahrerInnenbesprechung, ob die Information an die FahrerInnen über Grunderkrankungen bereits erfolgt sind.
- Information an die STOL der Werkstätten, dass sie die Urlaubsmeldungen an Herrn Lammer weiterleiten

Ende Juli 2010

nächste Sitzung

29.April 2010



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • KundInnenerkrankungen, die an FahrerInnen kommuniziert werden müssen, sind definiert • STOL werden abwechselnd in die Teamsitzungen der FahrerInnen eingeladen um offene Fragen zu klären • Der Informationsfluss ist klar beschrieben • Die Anzahl der Fehlfahrten ist < 5/ Jahr 	X	

Teilziel 2: Struktur

2010 bzw. 2011 sind die Rahmenbedingungen und Strukturen zu den unten angeführten Themen klar nachvollziehbar definiert und die Umsetzung initiiert

Maßnahmen

- Organisation und Gestaltung der Teamsitzungen an den Standorten
- Erfahrungsaustausch der STOL zum Thema Teamsitzungen
- Planung von Teamsitzungen
- Einbindung der TZK in die Teamsitzungen

Arbeitspakete:

- Grundlagen für die Maßnahmen werden erarbeitet **25.03.2010**
- Modelle für die Einbindung der TZK werden vom PT erhoben **02.03.2010**
- Jeder STOL muss sich für ein Teamsitzungsmodell entscheiden. **Beginn**
Wintersemester 2010
- Bei Bedarf ein eigenes Modell für den Standort erarbeiten
- Festlegen der Mindeststandards einer Teamsitzung – was ist der kleinste gemeinsame Nenner?

Mess-System	Zielerreichung
-------------	----------------

	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Die Mindestanforderungen zur Gestaltung von Teamsitzungen sind schriftlich dokumentiert 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Die Mindestanforderungen an die STOL kommuniziert 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Pro Standort gibt es ein fertiges Konzept für die Einbindung der TZK in Teamsitzungen. 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Pro Standort gibt es ein Konzept über die Organisation, Gestaltung und Planung von Teamsitzungen. 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Die Umsetzung der Anforderungen sind in den Teamprotokollen dokumentiert und somit einer Auditierung zugänglich. 	X	

Maßnahme

- Essen mit Basalen KundInnen

Arbeitspaket

- Verschriftlichung von:
Die MA, die mit Basalen KundInnen essen, können ihr Essen vor/bzw. nach der Essensverabreichung essen. Für die Organisation der Essensituation sind die STOL verantwortlich.
- Erinnerung der STOL, dass sie der kaufm. GF mailen, welche KundInnen und MA in diese Regelung fallen

29.04.2010

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Alle davon betroffen MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit ihr Essen vor bzw. nach der Versorgung der Basalen KundInnen zu essen. 	X	
<ul style="list-style-type: none"> Die Information aller Betroffenen KundInnen und MitarbeiterInnen ist an die kaufm. GF weitergeleitet worden. 	X	

Maßnahmen

- Zuteilung von Bustouren für ErsatzfahrerInnen



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Arbeitspaket

- Überarbeitung der Checklisten für BusfahrerInnen – bei Bedarf Umgestaltung.
- Klärung, wo sind alle Unterlagen in den Fahrzeugen
- Wo Unterlagen fehlen – Aufrüstung
- Verschriftlichung: Wer ist zuständig für die Aktualisierung der Checklisten

Ende März 2010

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
• Checklisten für BusfahrerInnen sind am aktuellen Stand	X	
• Checklisten sind in jedem Bus im Handschuhfach	X	
• Die Zuständigkeit für die laufende Aktualisierung der Checklisten steht fest	X	

30

Teilziel 3: Fortbildung

2010 werden die Rahmenbedingungen von vorhandenen Richtlinien zu Fort- und Ausbildungen noch einmal kommuniziert. Zusätzlich werden die Rahmenbedingungen für nachfolgende Themen klar nachvollziehbar definiert und der Beginn der Umsetzung initiiert.

Maßnahme

- Einschulung neuer MitarbeiterInnen an den Standorten

Arbeitspaket

- Bis zum Ende des Jahres 2010 wird im WH Pöls ein Pilotprojekt durchgeführt. Dort wurden bereits Mitschriften bei der Einschulung neuer MitarbeiterInnen geführt. Aus diesen Mitschriften wird ein Einschulungsablauf erarbeitet



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Die Ergebnisse vom Pilotprojet im WH Pöls liegen in schriftlicher Form vor. Ein Standortübergreifendes Einschulungskonzept für neue MitarbeiterInnen liegt vor und wird umgesetzt (2011) Am Ende der Probezeit der Neueinstellungen wird das Einschulungskonzept besprochen und somit evaluiert. 	X	

Maßnahme

Einschulungen am PC bei neuen PC`s und PC Programmen

Arbeitspaket

Verschriftlichung
Installation und Einschulung am neuen PC übernimmt der Systemadministrator.

- Bei Fragen zu PC Programm kann man ein Mail an das Qualitätsmanagement schicken und diese sendet Lösungsvorschläge zurück

31

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Bei Neuanschaffung von Computern erfolgt eine standortbezogene Einschulung durch den internen EDV Betreuer. Fragen zu PC Programmen werden vom QM beantwortet 	X	
	X	

Maßnahme

Einschulung der Reinigungskräfte und der Haustechniker auf neuen Geräten

Arbeitspakete

Verschriftlichung

- Werden technische Geräte (Reinigungsmaschinen) angeschafft, werden die Reinigungskräfte und die Haustechniker eingeschult.
- Sollte es zu einem Wechsel unter den Reinigungskräften kommen, können die Haustechniker die neue Reinigungskraft einschulen.

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Bei Neueinstellung von Reinigungskräften werden diese von den Haustechnikern auf die Reinigungsgeräte eingeschult 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Einschulungen werden dokumentiert. 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Bei Neuanschaffungen von techn. Geräten werden die Haustechniker und die betroffene Reinigungskraft von den Lieferanten eingeschult. 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Diese Einschulung wird dokumentiert 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Haustechniker übernehmen weitere nötige Einschulungsmaßnahmen 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Haustechniker wurden zur Dokumentation der Einschulung unterwiesen 	X	

Maßnahme

Fahrsicherheitstraining für alle MitarbeiterInnen, die mit KundInnen im Bus fahren müssen

Arbeitspaket

- BRV organisiert einen Fahrtechnikkurs für MitarbeiterInnen mit ihren privaten PKW`S.
Ende März 2010
- BRV klärt, ob ein Fahrtechnikkurs mit den Bussen im Fahrtechnikzentrum Fohnsdorf möglich ist
Ende März 2010

Verschriftlichung

Wenn neue MitarbeiterInnen an den Standorten beginnen, kann ein Haustechniker, der schon lange im Dienst ist, bei der kaufm. GF angefordert werden. Dieser erklärt den neuen MitarbeiterInnen, die am Standort benützten Fahrzeuge. (Bus und PKW)



Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • 2010 wird den MitarbeiterInnen ein Fahrsicherheitstraining , das vom BR zu günstigeren Konditionen organisiert wurde, angeboten • Bei Neueinstellungen von MitarbeiterInnen übernimmt die Einschulung bei Bedarf ein/e MitarbeiterIn der Verwaltung • Einschulung wird dokumentiert 	X	
	X	
	X	

Maßnahme

Selbsterfahrungstraining für MitarbeiterInnen, die mit Basalen KundInnen arbeiten.

Arbeitspaket

Es wird 2011 geklärt, wer die passende Fortbildung anbietet. (Basale Kommunikation).
Planung der Fortbildung beginnt im Herbst 2010. Umsetzung 2011 (Basale Kommunikation).

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
Ein passendes Fortbildungsangebot wurde erhoben 2010		
Die Fortbildung ist für alle MitarbeiterInnen, die mit Basalen KundInnen arbeiten, durchgeführt. 2011		

Maßnahme

Rechtsfragen (Obsorgepflicht etc.) sowie die Kommunikation der Ergebnisse an die MitarbeiterInnen.

Arbeitspakete

- Die Durchführung der Rechtsfortbildungen hat bereits im Herbst 2009 begonnen.
- Klärung, wie kann der Transfer von STOL zu den MitarbeiterInnen funktionieren
- Erhebung, wie weit der Prozess der Ideensammlung für den Weitertransport von Fortbildungsinhalten zwischen STOL und MitarbeiterInnen ist.

Herbst 2010



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • 2 Fortbildungen zum Thema Rechtsfragen sind 2010 durchgeführt • Ein Standard für den Informationstransfer von den STOL zu den MitarbeiterInnen liegt vor. • Standard wurde an die STOL kommuniziert • Der Transfer der Informationen wird im Teamprotokoll dokumentiert 	X	
	X	
	X	
	X	

Teilziel 4: Infrastruktur

Die Rahmenbedingungen für die Mitsprache der infrastrukturellen Veränderungs- oder Erneuerungsmaßnahmen werden 2010 festgeschrieben und an die MitarbeiterInnen kommuniziert.

Maßnahmen

1 Schreibtisch pro 2 MitarbeiterInnen im Dienst
Unterbringung der Basalen KundInnen

Arbeitspaket

Die Umsetzungsmaßnahmen werden in einem Leitfaden definiert und an die MitarbeiterInnen kommuniziert.

Kaufm. Geschäftsführung schreibt alle Vorgaben zusammen

Ende März 2010

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Die Richtlinien für die Möglichkeit der STOL und MA bei infrastrukturellen Veränderungs- bzw. Erneuerungsmaßnahmen sind schriftlich definiert • Die Richtlinien sind an die STOL kommuniziert. 	X	
	X	

METAZIEL 5

Angebote zu gesunder Ernährung, Umgang mit Tabak und gesundheitsfördernder Bewegung wurden geschaffen

Zu den Themen Bewegung sowie Tabakkonsum wurden 2009 unter dem Titel „Quick wins“ Maßnahmen durchgeführt. Diese werden weiterhin 2x/Jahr angeboten und bei ausreichender TeilnehmerInnenzahl durchgeführt

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zum Thema Tabakkonsum werden 2x/ Jahr angeboten 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zum Thema Bewegung werden 2x/ Jahr angeboten 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Bei ausreichender TeilnehmerInnenzahl werden die Maßnahmen 2x/Jahr durchgeführt 	X	

35

Maßnahme

Essen generell

Arbeitspaket 1

Das Thema Essen generell wird in der 2. MA Befragung noch einmal erhoben

Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Erhebung in der MitarbeiterInnenbefragung zum Thema Essen generell, ist durchgeführt 	X	

Maßnahme

Verzehr von vielen Süßigkeiten der MitarbeiterInnen

Arbeitspaket 1

Organisation eines Kochkurses zum Thema gesunde Ernährung mit Doris Hiller



Mess-System	Zielerreichung	
	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> Der Kochkurs für die MitarbeiterInnen zum Thema gesunde Ernährung ist durchgeführt 	X	

1.1.4.1 Umsetzung des Jahresthemas 2010

Zum Jahresthema 2010 Kommunikation und Konflikte wurde die Fortbildung „Lösungsorientierte Gesprächsführung“ mit Wolfgang Zeyringer organisiert. Es fand eine Befragung der MitarbeiterInnen, wer an dieser Fortbildung teilnehmen möchte, statt. Die Teilnahme an der Fortbildung war in der Freizeit, die Kosten übernahm die Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH. (Es wurde ein Antrag bei der Steiermärkischen Landesregierung gestellt FA8B und die Kosten wurden von dieser übernommen).

Es hatten sich 117 MitarbeiterInnen für die Fortbildung angemeldet.

Aufgrund des großen Interesses der MitarbeiterInnen an der Fortbildung mussten die Termine für die Fortbildung über das ganze Jahr 2010 und das 1.Quartal 2011 aufgeteilt werden. Die Fortbildung umfasst 18 Einheiten, die sich in die Theorie und Praxis der Lösungsorientierten Gesprächsführung teilen.

36

Methode der Umsetzung

Um die MitarbeiterInnen auf das Thema Kommunikation und Konflikte einzustimmen, wurde im Zeitraum von April bis Juli 2010 mit unseren intern ausgebildeten GesundheitszirkelmoderatorInnen mit jedem Team ein Gesundheitszirkel zum Thema Kommunikation und Konflikte durchgeführt.

Fragestellungen waren:

- Was läuft bei uns am Standort gut in der Kommunikation?
- Wo gibt es bei uns am Standort Probleme in der Kommunikation?
- Priorisieren – MitarbeiterInnen habe für sich die Schwerpunkte mittels Vergabe von Punkten priorisiert.

Diese Protokolle wurden an Herrn Zeyringer weitergeleitet, damit er in seiner Vorbereitung für die Fortbildung und in der Fortbildung auf die speziellen Themen an den Standorten eingehen konnte.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Termine der Fortbildung an den einzelnen Standorten:

07.04.2010 15.04.2010 28.04.2010	Wohnhaus Pöls (18EH)
29.04.2010 12.05.2010 19.05.2010	Wohnungen Judenburg (18EH)
11.06.2010 12.06.2010 26.06.2010	Werkstätte Zeltweg (18 EH)
16.06.2010 30.06.2010 07.07.2010	Wohnhaus Judenburg (18 EH)
20.09.2010 27.10.2010 17.11.2010 13.12.2010	Werkstätten Fohnsdorf und Wasendorf (18EH)
01.10.2010 02.10.2010 20.10.2010	Werkstätte Kohlplatz, Basale Gruppe (18 EH)
07.10.2010 06.11.2010 11.11.2010	Werkstätte Kohlplatz Küchengruppe und Gartengruppe (18 EH)
07.02.2011 16.02.2011 07.03.2011 16.03.2011	Werkstätte Grünhübl und Mobile Dienste (18EH)
19.03.2011 18.04.2011 29.04.2011	Zentrale Verwaltung (18 EH)
01.04.2011 07.04.2011 19.04.2011	Nachschulung neue MitarbeiterInnen Wohnhaus Pöls und Werkstätte Zeltweg (18EH)
18.03.2011 31.03.2011 12.05.2011	FahrerInnen (12 EH)
01.07.2011	WS Zeltweg, Weiterführung (4 EH)
36 Termine	196 EH



1.2 Beteiligung der Zielgruppen

Es wurden bis zum Ende des Projektes im Durchschnitt 139 MitarbeiterInnen angesprochen. Angesprochen wurden alle MitarbeiterInnen bei allen Veranstaltungen. Zuständig für die Information und Integration der MitarbeiterInnen waren die Projektteammitglieder, die es an jedem Standort gab. Diese informierten die MitarbeiterInnen in den Teamsitzungen über den Stand des Projektes. Es bestand ein ständiger Kontakt zwischen dem Projektteam und der Projektleitung und den MitarbeiterInnen. Es wurde im Projekt großer Wert auf Partizipation der MitarbeiterInnen gelegt. Nicht nur dass die Projektteammitglieder in die gesamte Gestaltung des Projektes intensiv eingebunden wurden, sondern auch die MitarbeiterInnen wurden in Gesundheitszirkeln zu ihren Ideen und Verbesserungsvorschlägen befragt. Es wurden für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche unterschiedliche Lösungen erarbeitet. Ebenso gab es aber auch zahlreiche Ziele, die übergreifend wirkten. (Leidfäden, Organisationshandbuch..) Ob die MitarbeiterInnen tatsächlich vom Projekt erreicht wurden, wurde mit der Evaluation ermittelt.

1.3 Projektaufbau und Rollen

Die Rollen im BGF Projekt der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH wurden für die Dauer des Projektes eingerichtet. Die innerbetriebliche Trägerschaft war durch klares Festlegen der Verantwortlichkeiten gekennzeichnet. Arbeitsgrundlage war ein schriftlicher Projektauftrag, der allen, die in irgendeiner Form im Projekt tätig waren, den Rahmen und die Legitimität für ihre Arbeit gab. Durch diesen klaren Projektauftrag wurde das Projekt auch bewertbar.

38

Projekt aufbau laut Projektauftrag:

(Wurde bereits beim 1. Gesundheitsbericht an den FGÖ gesandt)

Projektziele

- Was sind die Ziele des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes
- Wie werden die Qualitätsstandards der BGF in das Projekt integriert?

Projektlaufzeit und Projektsetting

- Projektbeginn – Projektende
- Wer steht im Mittelpunkt des Projektes?

Projektschritte

- Was sind die wichtigsten Projektschritte?
- Zeitliche Definition der Projektphasen

Projekt Ressourcen

- Wieviel Arbeitszeit steht zur Verfügung?
- Wieviel Geld steht dem Projekt zur Verfügung?



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“





1.3.1 Projektaufbau und Rollen

Projektlenkungsausschuss besteht aus:

Die Steuerungsgruppe

Dieses interne Gremium bestand in der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH aus 6 Personen, dieses Gremium traf die Grundsatzentscheidungen für das Projekt. (Hauptziele, Budget, Dauer, Umfang, Marketing) und erteilte entsprechende Aufträge an die Projektleiterin und ihrem Team. Die Steuerungsgruppe wurde von einem externen Experte Martin Prangl, begleitet.

Mitglieder der Steuerungsgruppe waren:

Karlheinz Hirn, päd. GF

Franzisak Winter, kaufm. GF bis Juli 2010, ab August 2010, Johannes Müller

Petra Galler, BRV

Lily Cheng QM Beauftragte und ArbeitnehmerInnenschutz

Astrid Lierzer, PL

Martin Prangl, externe Prozessbegleitung

1.3.2 Projektleitung: Astrid Lierzer

Die Projektleiterin führte die Geschäfte des gesamten PLA in enger Zusammenarbeit mit der externen Moderation. Die Projektleitung leitete und lenkte alle PLA Sitzungen und war für die Umsetzung der Beschlussfassung federführend.

Die Projektleiterin koordinierte die Tätigkeiten des Projektteams und war für die Einhaltung der mit der Steuerungsgruppe vereinbarten Rahmenbedingungen zuständig.

Im Rahmen der Vorgaben konnte die Projektleiterin die Ressourcen des Projektteams und der Projektteammmitglieder verfügen; insbesondere konnte sie die vereinbarten Rahmenarbeitszeiten der Teammitglieder gegenüber deren Vorgesetzten nach dem Konsensprinzip vertreten und einfordern.

1.3.3 Projektausschuss

Dieser bestand aus der Projektleiterin und den beiden Geschäftsführern, damit Entscheidungen, die rasch zu treffen waren, getroffen werden konnten. (finanzielle Entscheidungen, terminliche Entscheidungen). Die Mitglieder der Steuerungsgruppe wurden entweder kurz angerufen oder anschließend über die getroffene Entscheidung informiert. In jedem Fall wurden die Entscheidungen, die der Projektausschuss zwischenzeitlich getroffen hat, bei der nächsten Steuerungsgruppensitzung vorgestellt und ggf. diskutiert und somit endgültig bestätigt.

1.3.4 Projektteam

Das Projektteam bestand aus 11 Mitgliedern, die MitarbeiterInnen an den einzelnen Standorten sind. Jeder Standort der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH hatte eine MitarbeiterIn in das Projektteam entsandt. Das Projektteam wurde im Projektzeitraum ebenfalls von einem externen Begleiter (Martin Prangl) begleitet. Das Team traf sich durchschnittlich 1x/ Monat für 2 – 4 Stunden. In dieser Zeit wurden sämtliche Veranstaltungen organisiert, die Newsletter gestaltet und die Stimmung unter den MitarbeiterInnen erhoben. Das Team veranlasste, koordinierte und kontrollierte die Umsetzung der Entscheidungen der Steuerungsgruppe. Die Teammitglieder fungierten als MultiplikatorInnen an ihrem angestammten Standort.

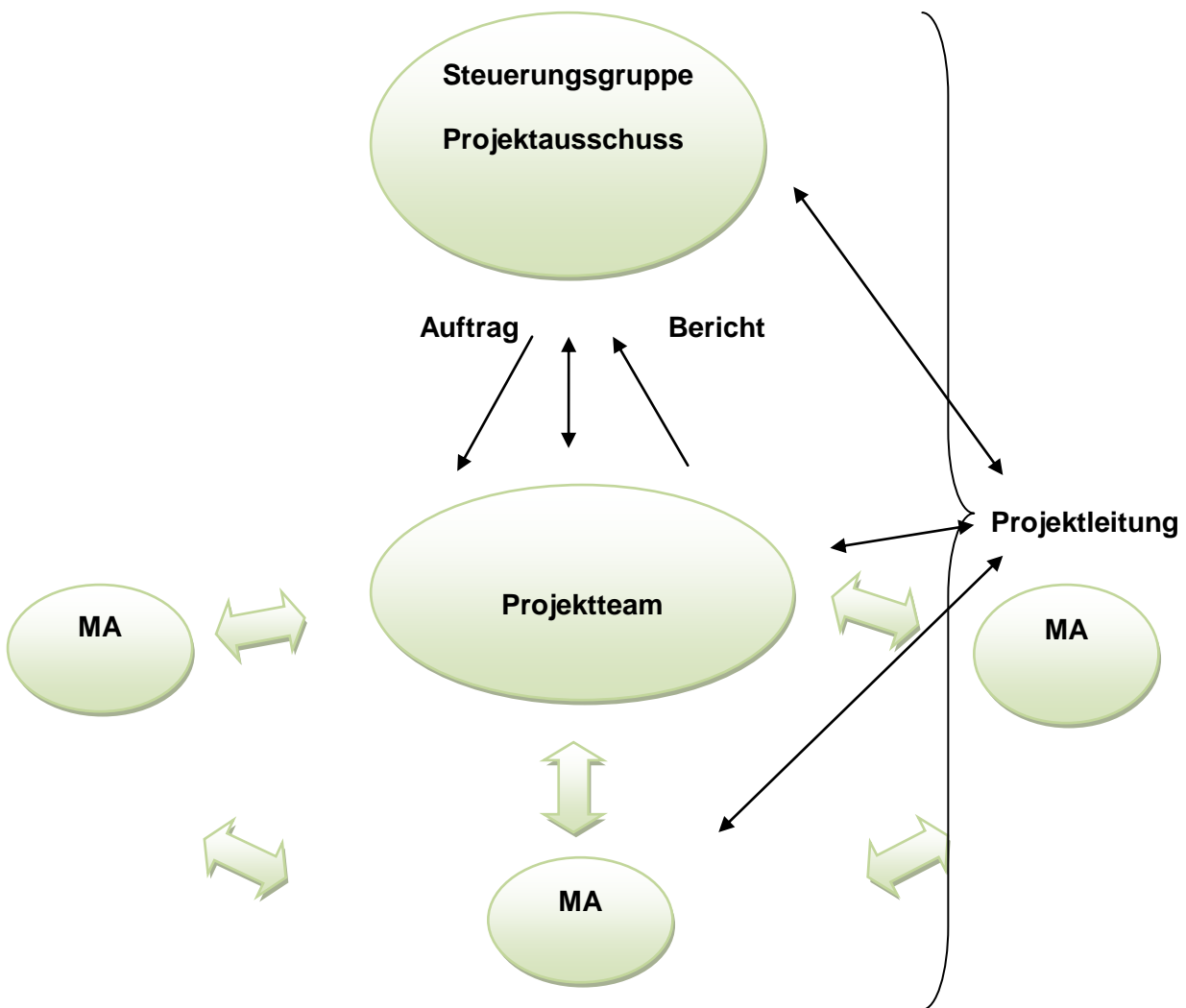


„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“



1.3.5 MitarbeiterInnen an der Basis

Die MitarbeiterInnen nahmen unter externer Moderation an Workshops bzw. Zirkelrunden (in der Dienstzeit) teil. In den Zirkelrunden wurden die unmittelbaren Gesundheitsbelastungen identifiziert (körperliche, arbeitsumweltbedingte, organisatorische und psychosoziale Belastungen). Es wurden anschließend auch praxisorientierte Verbesserungs- und Lösungsvorschläge erarbeitet. Die MitarbeiterInnen an der Basis selbst wurden als die ExpertInnen für ihre tägliche Arbeitssituation gesehen und konnten so ihr Erfahrungswissen einbringen, verborgene Probleme aufzeigen und bedarfsorientierte Maßnahmen anregen.





1.4 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten

1.4.1 Teilnahme an den Vernetzungstreffen:

13. Juni 2009, Netzwerk BGF, Graz

25. Juni 2009 Vernetzungstreffen ProjektleiterInnen in Salzburg

01. Oktober 2009, Lebensphasenorientierung in der BGF, St. Pölten

12. und 13. Oktober 2009, Tagung altersgerechtes Arbeiten, Caritas Diözese Graz Seckau, Maria Trost Graz

06. September 2010, Teilnahme am Vernetzungstreffen der StmkGKK in Graz. Daraus sollte sich eine weitere Kooperation mit dem Projekt 45+ ergeben, die nicht zu Stande kam.

1.4.2 Kooperationen und Partnerschaften mit

Steiermärkische Gebietskrankenkasse, Graz

Kammer für Arbeiter und Angestellt, Graz

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH, Graz

Physikalisches Ambulatorium Judenburg GmbH, Judenburg

Grundsätzlich kann zur Vernetzung und den Partnerschaften im Projekt erwähnt werden, dass diese sehr hilfreich bei der Umsetzung im Projekt waren.

41

1.5 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

Aufgrund der Struktur im Projekt liefen alle organisatorischen Abläufe über das Projektteam. Dieses bestand aus jeweils einem/einer MitarbeiterIn von jedem Standort. Dadurch konnte eine sehr gute Information und Identifikation der MitarbeiterInnen im Projekt erreicht werden. Im Laufe des Projektes gab es für die MitarbeiterInnen 3 Newsletter, in denen die aktuellen Ereignisse und Ergebnisse an die MitarbeiterInnen kommuniziert wurden. Zum besseren Verständnis der Abläufe und Ergebnisse aus dem Projekt unternahm die Projektleitung zweimal eine Informationstour durch alle Standorte der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH. Bei diesen Informationsveranstaltungen konnten auch einige offene Fragen geklärt werden. BGF war in den Teamsitzungen an den einzelnen Standorten ein Fixpunkt.

Pressemeldungen gab es beim Kick-off in einer regionalen Zeitung und ein zweiter Bericht erschien in der Zeitung der StmkGKK. Ansonsten gab es keine Pressearbeit oder Publikationen. Das Projekt konzentrierte sich viel mehr auf die innere PR, die bis zum Abschluss des Projektes sehr gut funktionierte.



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“





1.6 Projektevaluation

Die Evaluation des Projektes erfolgte als zyklischer Prozess und begleitete das Projekt während seiner gesamten Dauer und ermöglichte somit die Steuerung des Projektes.

Bereits am Beginn des Projektes wurden die Dokumentation und die Evaluation mitbedacht.

Mit der Erarbeitung der genauen Ziele wurde auch ein genaues Messsystem miterarbeitet, d.h. es wurde genau definiert, wann Ziele als erreicht gelten.

Es wurden Entscheidungen, Lernerfahrungen und umgesetzte Maßnahmen während des Projekts laufend dokumentiert, damit eine gute Evaluierung und Bewertung möglich war. Entscheidungen über Ziele, Zuständigkeiten, Pläne usw. wurden festgehalten.

Gesammelt wurden der Projektauftrag, Terminpläne, Kostenpläne, Sitzungsprotokolle und Projektberichte.

Die Ergebnisevaluierung erfolgte durch die 2. MitarbeiterInnenbefragung und die 2. Krankenstandsanalyse und die 2. Altersstrukturanalyse.

Die Maßnahmenevaluierung erfolgte durch die laufende Evaluierung der Maßnahmen während des Projektes zB durch Feedbackbögen und der Erhebung der Beteiligungsquote.

Prozessevaluierung erfolgt durch die laufende Evaluierung durch externe ExpertInnen.

Die Erhebung der quantitativen Daten erfolgte durch die schriftlichen Befragungen durch die StmkGKK. Am Beginn des Projektes und vor dem Ende des Projektes. Die Daten wurden unter dem Gesichtspunkt der Zielerreichung gelesen und interpretiert. Dadurch wurde eine Projektbewertung möglich. Die Laufende Überprüfung der Zielvorgaben diente zur Überprüfung der Relevanz der Ziele für das Projekt.

42

1.6.1 Externe Evaluierung

Die externe Prozessevaluierung wurde vom Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH erstellt.

Gegenstand der Betrachtung war die Dynamik der Implementierung des BGF Projektes, der Projektfortschritte und der Projektverlauf sowie eventuelle Verzögerungen. Hindernisse und Schwierigkeiten wurden ebenso identifiziert wie förderliche Aspekte der Implementierung um gegebenenfalls die Nachsteuerung zu ermöglichen. Das Augenmerk wurde auf die Bereiche Transparenz, Informationsweitergabe, Kommunikation, Dokumentation und Entscheidungsfindung gelegt. Die Prozessevaluation baute auf Methoden der quantitativen und qualitativen Sozialforschung auf.

1.6.2 Angewandte Methode:

1 Reflexionsworkshop mit dem Projektteam

1 Befragung der GZ TeilnehmerInnen

2 Fokusgruppen

Ergebnisdarstellung



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“





1.6.2 Zeitlicher Ablauf der Evaluation

Geplant:

Auftragsgespräch 17. Februar 2009	Erstellung Detailkonzept	Reflexionsworkshop Projektteam 19. März 2009	Befragung MultiplikatorInnen Fokusgruppe MA Einzelgespräch FK	Reflexions- Workshop II Herausarbeitung von Empfehlungen	Zusammen- fassung
---	-----------------------------	--	---	--	----------------------

Durchgeführt:

Auftrags- gespräch 17. Februar 2009	Erstellung Detailkonzept	Reflexions- workshop Projektteam 19. März 2009	Befragung MA Gesund- heits- zirkel	Fokusgruppe MA 27. April 2010 Fokusgruppe FK 27. April 2010	Reflexions- Workshop II Heraus- arbeitung von Empfehlungen	Zusammen- fassung
--	-----------------------------	---	--	--	---	----------------------

1.6.3 2. MitarbeiterInnenbefragung

Für den Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte 2009 und 2011 war es aufgrund der Datenlage möglich einen Vergleich jener TeilnehmerInnen durchzuführen, welche aufgrund des angegebenen Codes eindeutig über die beiden Befragungszeitpunkte einander zugeordnet werden konnten. Des weiteren wurde, wie bereits beim ersten Messzeitpunkt, ein Referenzdatenvergleich mit allen TeilnehmerInnen und interne Vergleiche zwischen „jüngeren“ und „älteren“ ArbeitnehmerInnen sowie zwischen den einzelnen Arbeitsbereichen durchgeführt.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsförderungs-Projekts (BGF-Projekt) der Lebenshilfe Judenburg wurde am Ende des Projekts eine zweite MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt. Eingesetzt wurden – wie auch beim ersten Befragungszeitpunkt – der Erholungs-Belastungs-Fragebogen EBF-24/A-28 (Kallus, 1995), das Social Capital Inventory SCI-S-W-Z (Blattner, 2009), der Nordische Fragebogen (Kuorinka et al., 1987), die Profilanalyse zur Arbeitszufriedenheit PAZ-S12 (Jiménez, 2003) sowie ein Fragebogen zum Gesundheitsverhalten (Blattner, 2008). Um Veränderungen zum ersten Befragungszeitpunkt feststellen zu können, wurde ein Vergleich zwischen jenen Personen die sowohl beim ersten als auch beim zweiten Befragungszeitpunkt teilgenommen haben durchgeführt. Des weiteren wurde eine IST-Stands-Analyse mit allen TeilnehmerInnen zum zweiten Befragungszeitpunkt ausgewertet.

Durchführung

Die Befragung fand im März 2011 statt, wobei die TeilnehmerInnen die Möglichkeit hatten, die Fragebögen während der Dienstzeit zu bearbeiten.



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“



Rücklaufquote

Es wurden rund 132 Fragebögen ausgeteilt. Von den insgesamt 129 retournierten Fragebögen waren alle Fragebögen zumindest teilweise ausgefüllt. Somit ergibt sich eine Netto-Rücklaufquote von 98 %.

Die/der jüngste TeilnehmerIn an der aktuellen Befragung war 20 Jahre, die/der älteste TeilnehmerIn 59 Jahre alt.

Erholung und Beanspruchung

Aktuell erzielen die ArbeitnehmerInnen der Lebenshilfe Judenburg im Vergleich zur Referenzstichprobe signifikant bessere Werte im Bereich der Erholung und Beanspruchung. „Ältere“ ArbeitnehmerInnen geben jedoch signifikant weniger Erholung an als ihre „jüngeren“ KollegInnen. Weiters geben StandortleiterInnen deskriptiv im Vergleich zu ihren KollegInnen aus anderen Arbeitsbereichen mehr Leistungsbeanspruchung, d.h. Konflikte, Übermüdung, Energielosigkeit und körperliche Beschwerden, an.

Insgesamt berichten die TeilnehmerInnen an beiden Befragungszeitpunkten aktuell über mehr Soziale und Emotionale Beanspruchung als noch im Jahr 2009. Vor allem Personen mit Führungsaufgaben erzielen eine schlechtere Erholungs-Beanspruchungsbilanz als noch vor zwei Jahren. Personen ohne Führungsaufgaben berichten signifikant mehr Leistungsbeanspruchung und Teilzeitbeschäftigte berichten signifikant mehr Soziale und Emotionale Beanspruchung als beim ersten Befragungszeitpunkt.

Die sechs auswertbaren Arbeitsbereiche unterscheiden sich signifikant in der Skala Leistungsbeanspruchung. Deskriptiv erkennt man, dass die Gruppe der StandortleiterInnen die höchste Leistungsbeanspruchung im Vergleich zu den anderen Arbeitsbereichen aufweist.

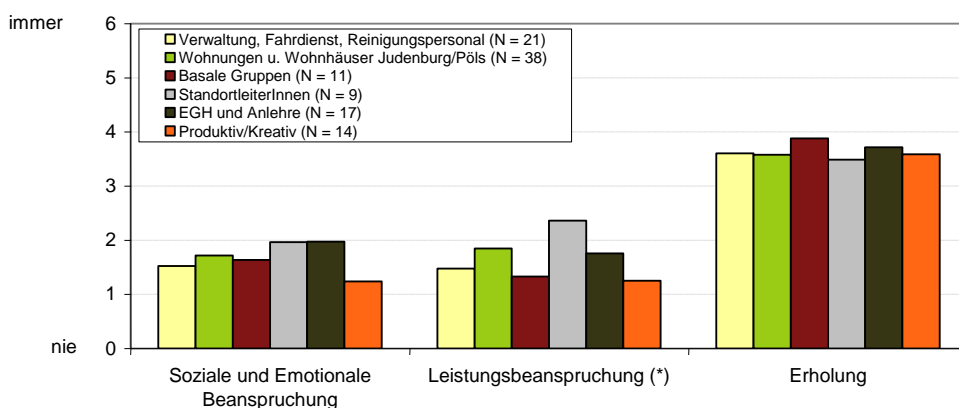
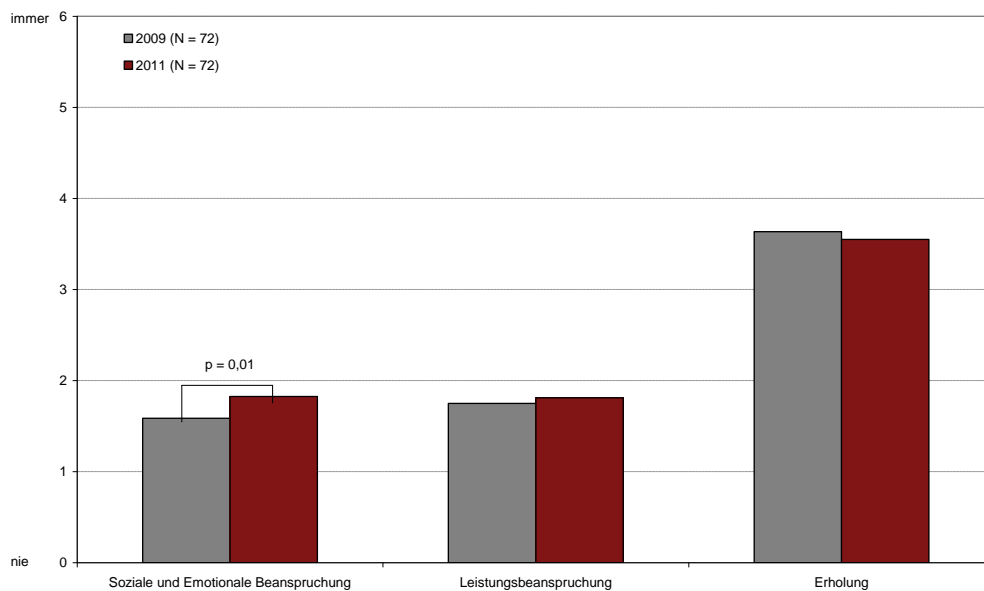


Abbildung 1: Erholung und Beanspruchung – Arbeitsbereiche.

Gesamte Firma



45

Abbildung 2: Erholung und Beanspruchung – Veränderungsmessung.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten die BefragungsteilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über mehr Soziale und Emotionale Beanspruchung ($F = 6.751, df = 1, p = 0.01$ ss)

ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe

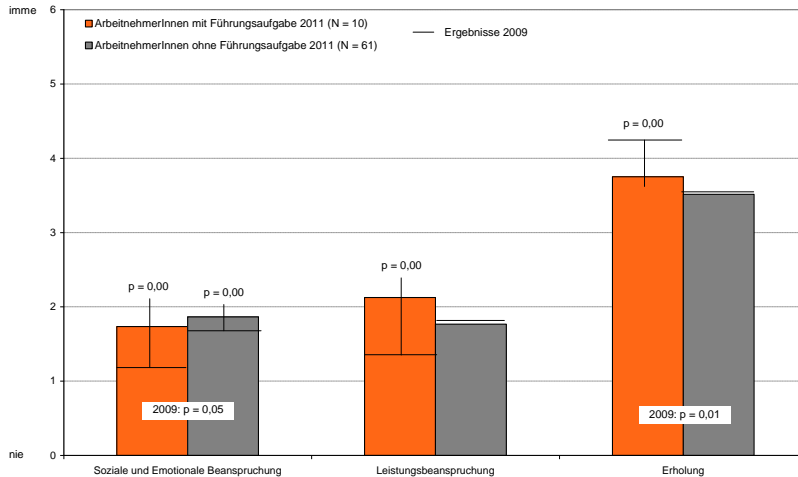


Abbildung 3: Erholung und Beanspruchung – Veränderungsmessung/Personen mit und ohne Führungsaufgabe.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über mehr Soziale und Emotionale Beanspruchung ($T = -4.341$, $df = 9$, $p = 0.00$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über mehr Leistungsbeanspruchung ($T = -4.624$, $df = 9$, $p = 0.00$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger Erholung ($T = 3.889$, $df = 1$, $p = 0.00$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über mehr Soziale und Emotionale Beanspruchung ($T = -2.006$, $df = 60$, $p = 0.05$ s)

46

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2009

- 2009 berichten TeilnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu TeilnehmerInnen ohne Führungsaufgabe über weniger Soziale und Emotionale Beanspruchung ($T = -2.043$, $df = 69$, $p = 0.05$ s).
- 2009 berichten TeilnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu TeilnehmerInnen ohne Führungsaufgabe über mehr Erholung ($T = 2.907$, $df = 69$, $p = 0.01$ ss).

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2011

- Keine signifikanten Ergebnisse.

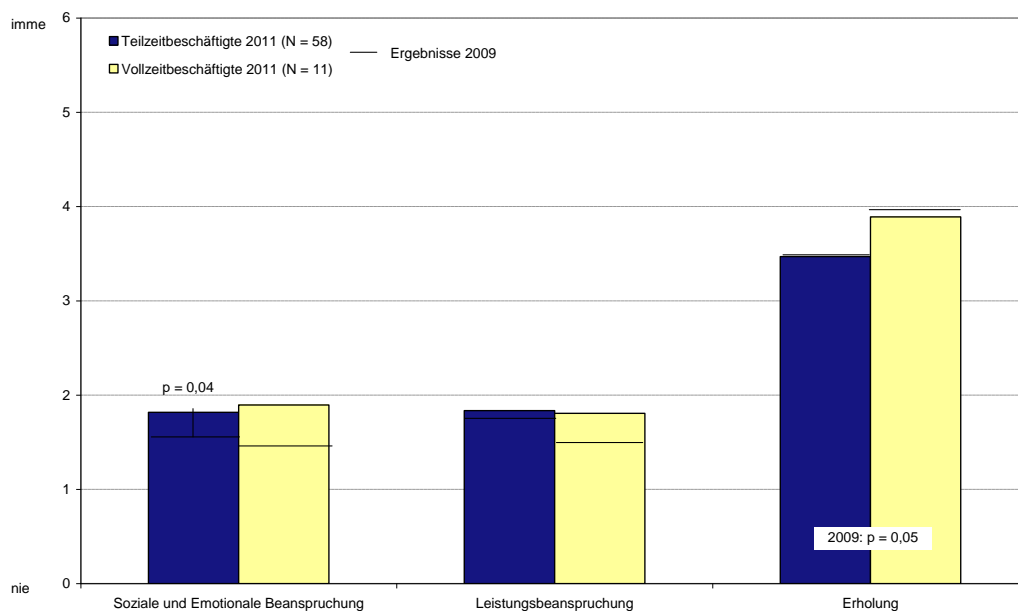


Abbildung 4: Erholung und Beanspruchung – Veränderungsmessung/Beschäftigungsausmaß.

47

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über mehr Soziale und Emotionale Beanspruchung ($T = -2.091$, $df = 57$, $p = 0.04$ s)

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2009

- 2009 berichten Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten über weniger Erholung ($T = -2.003$, $df = 67$, $p = 0.05$ s).

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2011

- Keine signifikanten Ergebnisse.

Bereiche

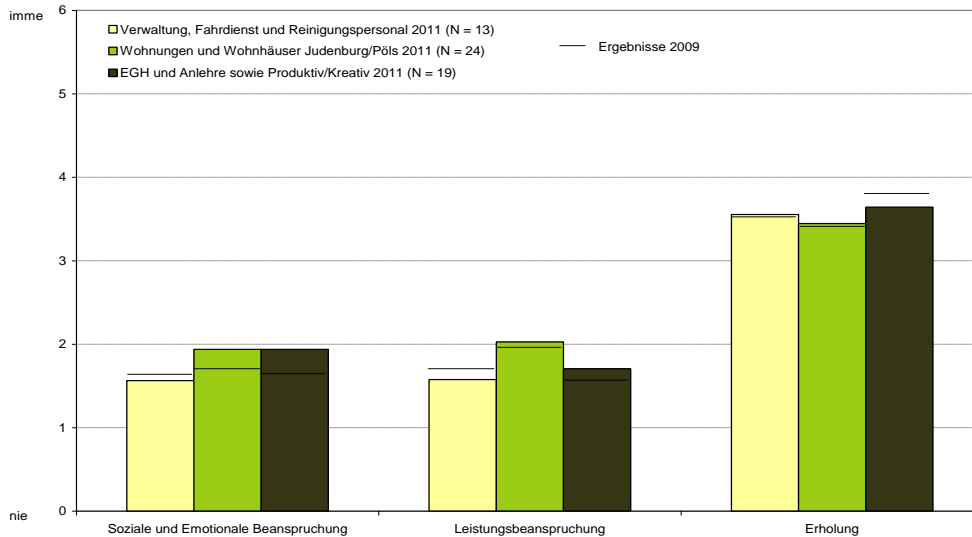


Abbildung 5: Erholung und Beanspruchung – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- Keine signifikanten Ergebnisse.

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2009

- Keine signifikanten Ergebnisse.

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2011

- Keine signifikanten Ergebnisse.

Schlussfolgerung

Die aktuellen Ergebnisse zeichnen ein zufrieden stellendes Bild. Nicht zu vergessen ist jedoch die im Vergleich zu den anderen Arbeitsbereichen hohe Leistungsbeanspruchung der StandortleiterInnen.

Betrachtet man die Veränderungsmessung zeigt sich, dass es generell zu mehr Sozialer und Emotionaler Beanspruchung seit der letzten Befragung gekommen ist. Mehr Beanspruchung und weniger Erholung als noch 2009 berichten v.a. ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe.



Sozialkapital

Das Soziale Kapital der Lebenshilfe Judenburg ist im Vergleich zur Referenzstichprobe als durchwegs positiv zu bewerten. Jedoch zeigt die Skala Konflikte ein sehr uneinheitliches Bild. Im Vergleich zur Referenzstichprobe werden sogar signifikant mehr Konflikte angegeben. Wobei die meisten Konflikte von TeilnehmerInnen des Arbeitsbereichs „Wohnungen und Wohnhäuser“ angegeben werden.

„Ältere“ ArbeitnehmerInnen berichten generell über mehr Zugehörigkeitsgefühl im Vergleich zu ihren „jüngeren“ KollegInnen. Vergleicht man aktuell die einzelnen Arbeitsbereiche zeigt sich, dass die geringste Führungsqualität, Soziale Unterstützung, Wertschätzung sowie Kommunikations- und Informationsqualität von StandortleiterInnen im Vergleich zu den KollegInnen der anderen Arbeitsbereiche angegeben werden.

Aktuell das größte Handlungspotential bieten einerseits der Bereich der Konflikte, andererseits der Bereich der Partizipation – dieser wurde bezüglich der Zufriedenheit und der Auftretenshäufigkeit im Vergleich zu den anderen Skalen und Subskalen am schlechtesten von allen TeilnehmerInnen bewertet.

Bezüglich der Veränderungsmessung können generell keine positiven Entwicklungen im Bereich des Sozialkapitals berichtet werden. Signifikante Verschlechterungen lassen sich in den Bereichen Soziale Unterstützung, Kommunikation und Information sowie bei Konflikten berichten. Weiters zeigen einige Subskalen im Vergleich zu 2009 geringere Werte wie z.B. MitarbeiterInnenorientierte Führung oder Persönliches Vertrauen. Betrachtet man Personen mit und ohne Führungsaufgaben zeigt sich ein geringeres Sozialkapital v.a. für Personen ohne Führungsaufgaben. Vollzeitbeschäftigte berichten über weniger Führungsqualität und Job-Involvement, Teilzeitbeschäftigte v.a. über mehr Konflikte. TeilnehmerInnen aus dem Arbeitsbereich Wohnungen und Wohnhäuser berichten im Vergleich zu 2009 über signifikant weniger Sozialkapital v.a. in den Bereichen Führungsqualität, Beziehungsqualität, Soziale Unterstützung, Wertschätzung, Kommunikation und Information sowie Vertrauen. Eine signifikante Verbesserung im Bereich der Wertschätzung berichten die TeilnehmerInnen von EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ. Weiters hervorzuheben ist die Zunahme der entwicklungsorientierten Führung für den Arbeitsbereich Verwaltung, Fahrdienst und Reinigungspersonal.

Beim Vergleich der einzelnen Arbeitsbereiche zeigt sich, dass es einige signifikante Unterschiede in der Bewertung der Bereiche des Sozialkapitals gibt. Die Führungsqualität, die soziale Unterstützung, die Wertschätzung sowie die Information und Kommunikation werden von den StandortleiterInnen am wenigsten gut im Vergleich zu den anderen Arbeitsbereichen bewertet. Konflikte werden von den ArbeitnehmerInnen der Wohnungen und Wohnhäuser am häufigsten, von TeilnehmerInnen der EGH und Anlehre am wenigsten häufig berichtet.

49



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“



Gesamte Firma

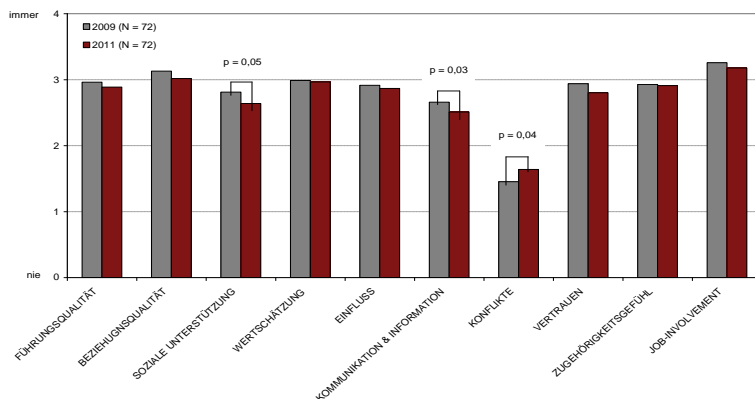


Abbildung 6: Sozialkapital/Skalen – Veränderungsmessung.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten die TeilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über weniger Soziale Unterstützung ($F = 3.970$, $df = 1$, $p = 0.05$ s)
- 2011 berichten die TeilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über weniger Kommunikation und Information ($F = 4.992$, $df = 1$, $p = 0.03$ s)
- 2011 berichten die TeilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über mehr Konflikte ($F = 4.319$, $df = 1$, $p = 0.04$ s)

Führungsqualität

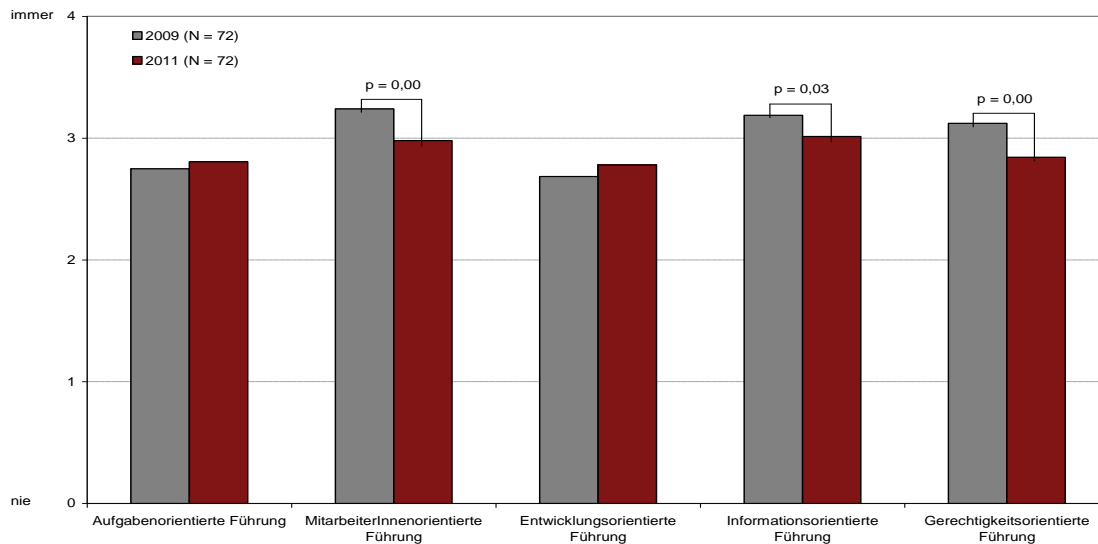


Abbildung 7: Sozialkapital/Führungsqualität – Veränderungsmessung.

51

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten die TeilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über weniger MitarbeiterInnenorientierte Führung ($F = 11.981, df = 1, p = 0.00$ ss)
- 2011 berichten die TeilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über weniger Informationsorientierte Führung ($F = 4.690, df = 1, p = 0.03$ s)
- 2011 berichten die TeilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über weniger Gerechtigkeitsorientierte Führung ($F = 12.205, df = 1, p = 0.004$ ss)

Soziale Unterstützung

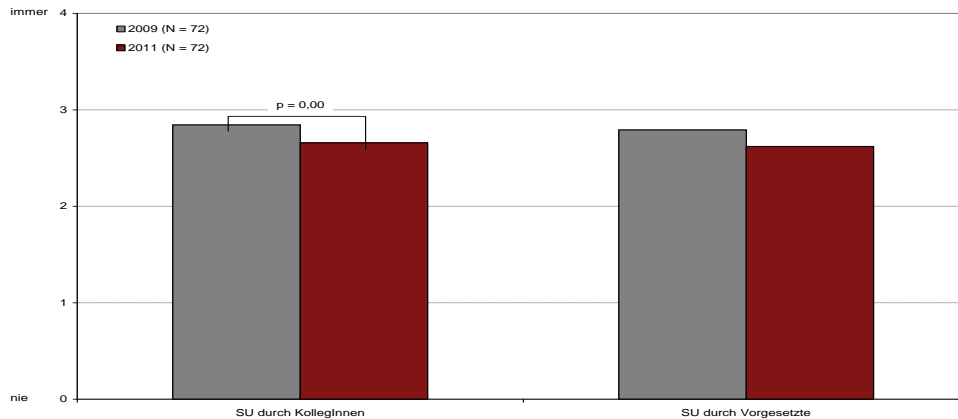


Abbildung 8: Sozialkapital/Soziale Unterstützung – Veränderungsmessung.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten die TeilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über weniger Soziale Unterstützung durch KollegInnen ($F = 4.439$, $df = 1$, $p = 0.04$ s)

Wertschätzung

Keine bedeutsamen Unterschiede

Einfluss

Keine bedeutsamen Unterschiede

Information und Kommunikation

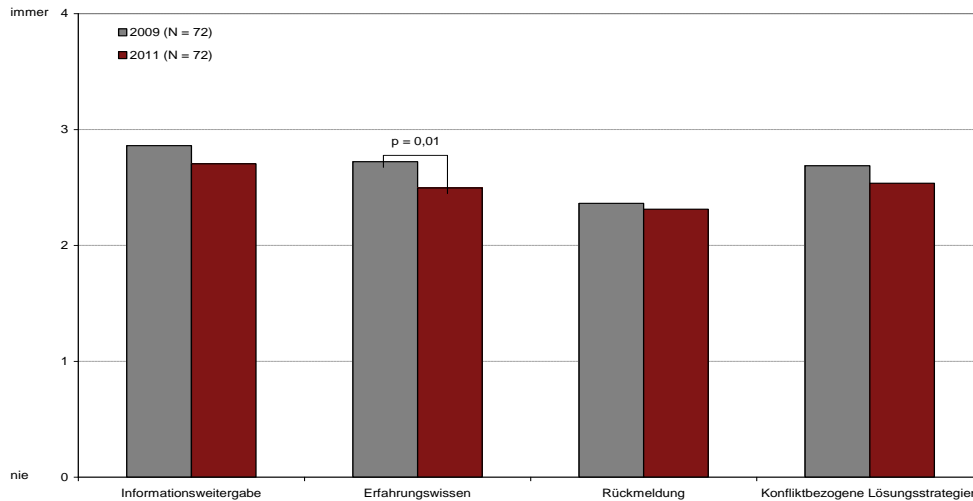
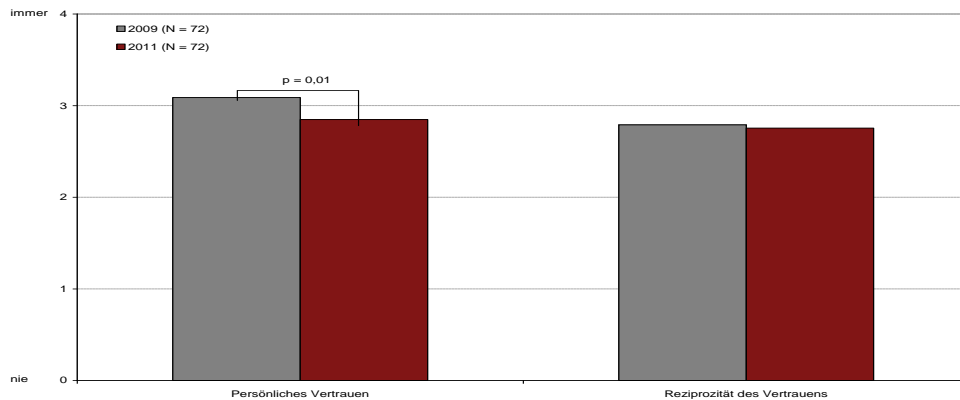


Abbildung 9: Sozialkapital/Kommunikation und Information – Veränderungsmessung.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten die TeilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über weniger Weitergabe von Erfahrungswissen ($F = 7.442, df = 1, p = 0.01$ ss)



Vertrauen

Abbildung 10: Sozialkapital/Vertrauen – Veränderungsmessung.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten die TeilnehmerInnen im Vergleich zu 2009 über weniger Persönliches Vertrauen ($F = 7.121, df = 1, p = 0.01$ ss)



„Wird aus den Mitteln
 des FGÖ gefördert“



● **Job-Involvement**

Keine bedeutsamen Unterschiede

ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe

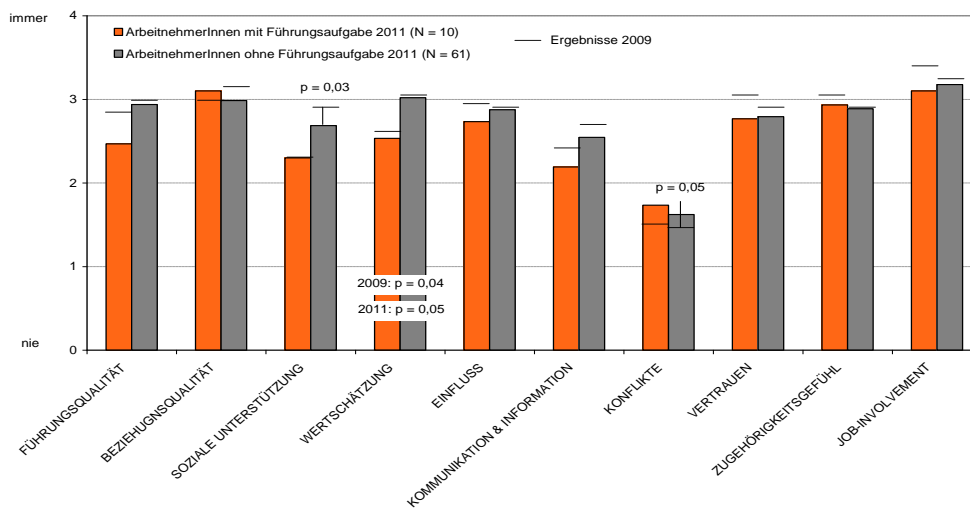


Abbildung 11: Sozialkapital/Skalen – Veränderungsmessung/Personen mit und ohne Führungsaufgabe.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger Soziale Unterstützung ($T = 2.204$, $df = 60$, $p = 0.03$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über mehr Konflikte ($T = -1.994$, $df = 60$, $p = 0.05$ s)

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2009

- 2009 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe über weniger Wertsschätzung ($T = -2.070$, $df = 69$, $p = 0.04$ s).

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2011

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe über weniger Wertschätzung ($T = -1.966$, $df = 69$, $p = 0.05$ s). Analyse der Subskalen

Führungsqualität

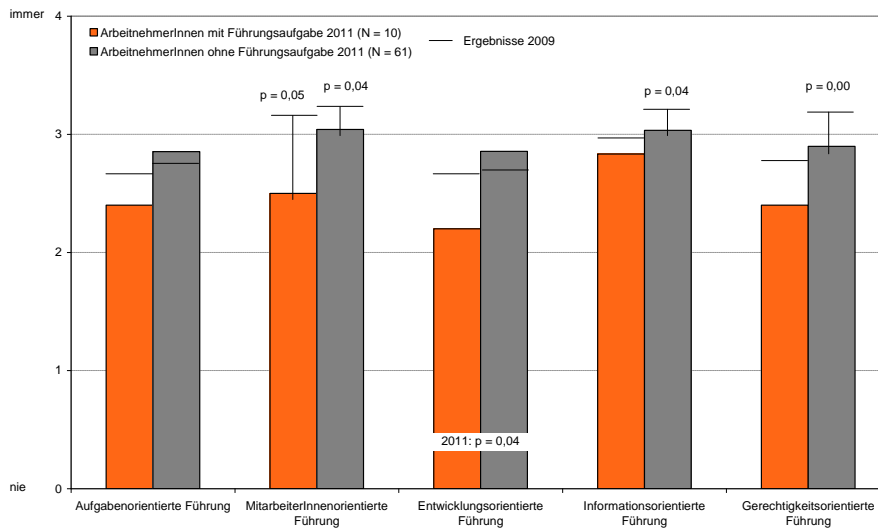


Abbildung 12: Sozialkapital/Führungsqualität – Veränderungsmessung – Personen mit und ohne Führungsaufgabe.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger mitarbeiterInnenorientierte Führung ($T = 2.236$, $df = 9$, $p = 0.05$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger mitarbeiterInnenorientierte Führung ($T = 2.113$, $df = 59$, $p = 0.04$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger informationsorientierte Führung ($T = 2.140$, $df = 59$, $p = 0.04$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger gerechtigkeitsorientierte Führung ($T = 3.079$, $df = 58$, $p = 0.00$ ss)

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2009

- Keine signifikanten Ergebnisse.

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2011

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe über weniger entwicklungsorientierte Führung ($T = -2.104$, $df = 69$, $p = 0.04$ s)

Soziale Unterstützung

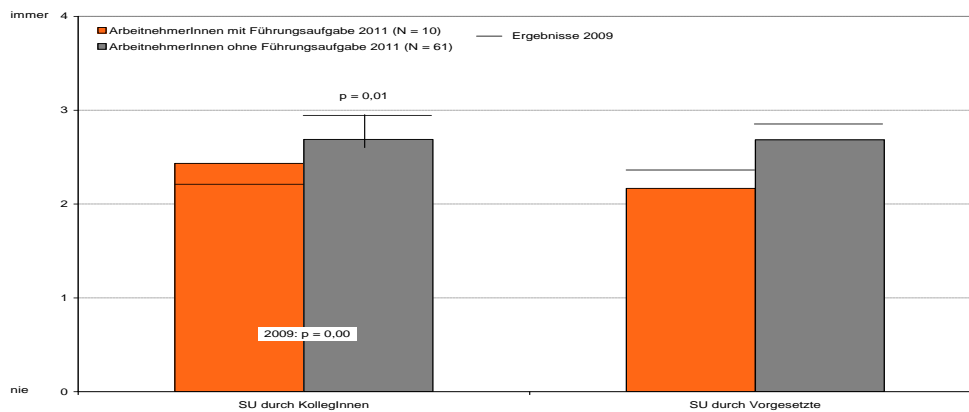


Abbildung 13: Sozialkapital/Soziale Unterstützung – Veränderungsmessung/Personen mit und ohne Führungsaufgabe.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger Soziale Unterstützung durch KollegInnen ($T = 2.792$, $df = 60$, $p = 0.01$ ss)

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2009

- 2009 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe über weniger Soziale Unterstützung durch KollegInnen ($T = -3.081$, $df = 69$, $p = 0.00$ ss)

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2011

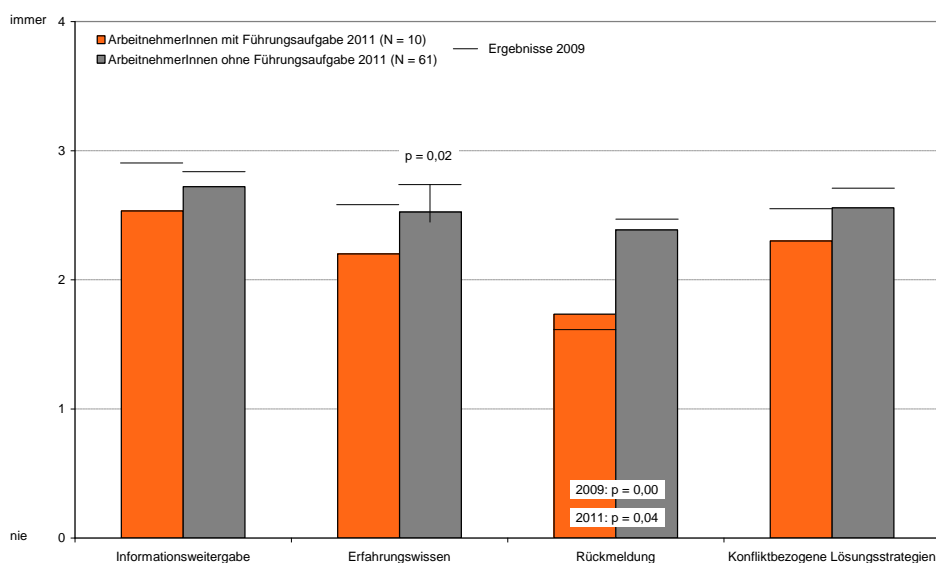
- Keine signifikanten Ergebnisse.

Keine bedeutsamen Unterschiede

Einfluss

Keine aktuellen bedeutsamen Unterschiede

Kommunikation und Information



57

Abbildung 14: Sozialkapital/Kommunikation und Information – Veränderungsmessung/Personen mit und ohne Führungsaufgabe.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger Weitergabe von Erfahrungswissen (T = 2.311, df = 60, p = 0.02 s)

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2009

- 2009 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe über weniger Rückmeldung (T = -3.087, df = 69, p = 0.00 ss)

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2011

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe über weniger Rückmeldung ($T = -2.083$, $df = 69$, $p = 0.04$ s)

Vertrauen

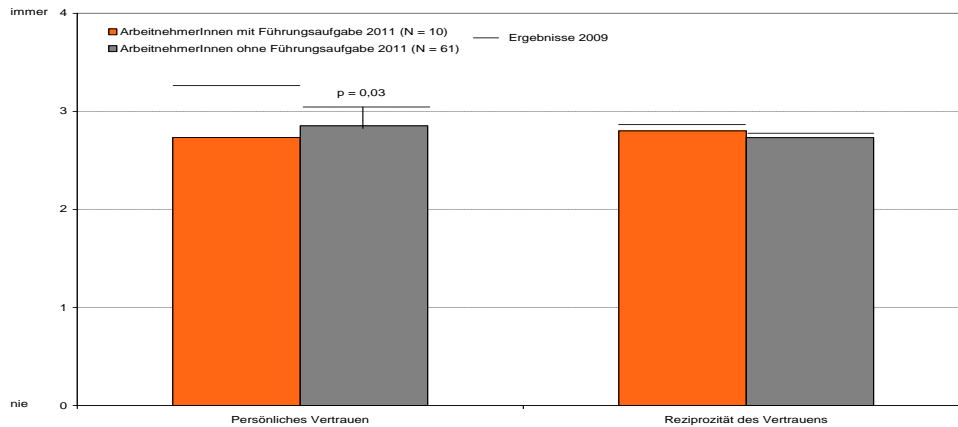


Abbildung 15: Soziales Kapital/Vertrauen – Veränderungsmessung/Personen mit und ohne Führungsaufgabe.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger Persönliches Vertrauen ($T = 2.246$, $df = 60$, $p = 0.03$ s)

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Job-Involvement

Keine bedeutsamen Unterschiede

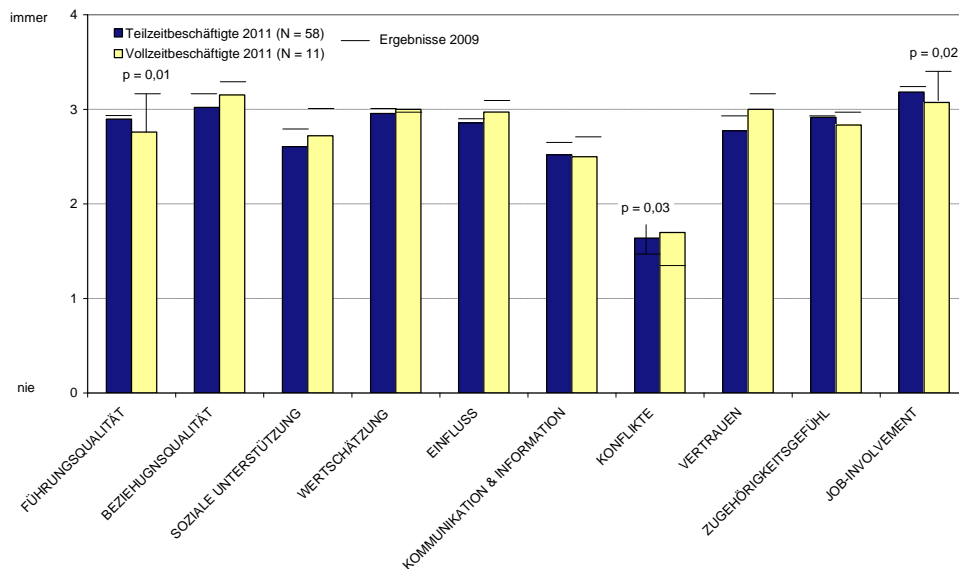


Abbildung 16: Sozialkapital/Skalen – Veränderungsmessung/Beschäftigungsausmaß.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über mehr Konflikte ($T = -2.172$, $df = 57$, $p = 0.03$ s)
- 2011 berichten Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Führungsqualität ($T = 3.232$, $df = 10$, $p = 0.01$ ss)
- 2011 berichten Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Job-Involvement ($T = 2.751$, $df = 10$, $p = 0.02$ s)

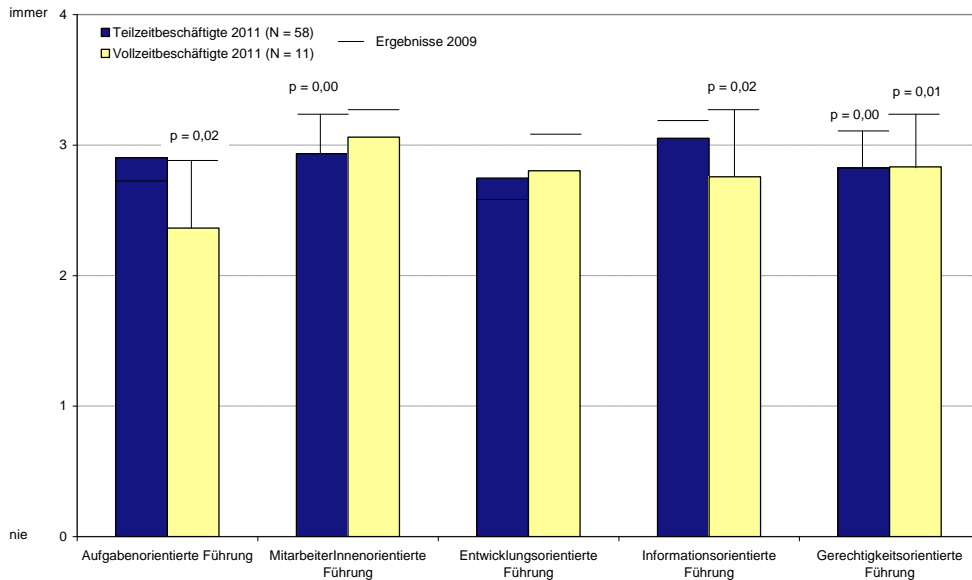
Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede – siehe Anhang A.

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede – siehe Anhang A.

Führungsqualität



60

Abbildung 17: Sozialkapital/Führungsqualität – Veränderungsmessung/Beschäftigungsausmaß.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Aufgabenorientierte Führung ($T = 2.833$, $df = 10$, $p = 0.02$ s)
- 2011 berichten Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger MitarbeiterInnenorientierte Führung ($T = 3.074$, $df = 56$, $p = 0.00$ ss)
- 2011 berichten Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Informationsorientierte Führung ($T = 2.751$, $df = 10$, $p = 0.02$ s)
- 2011 berichten Teilzeit im Vergleich zu 2009 über weniger Gerechtigkeitsorientierte Führung ($T = 3.012$, $df = 57$, $p = 0.00$ ss)
- 2011 berichten Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Gerechtigkeitsorientierte Führung ($T = 3.061$, $df = 10$, $p = 0.01$ ss)

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Soziale Unterstützung

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Wertschätzung

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Einfluss

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Kommunikation und Information

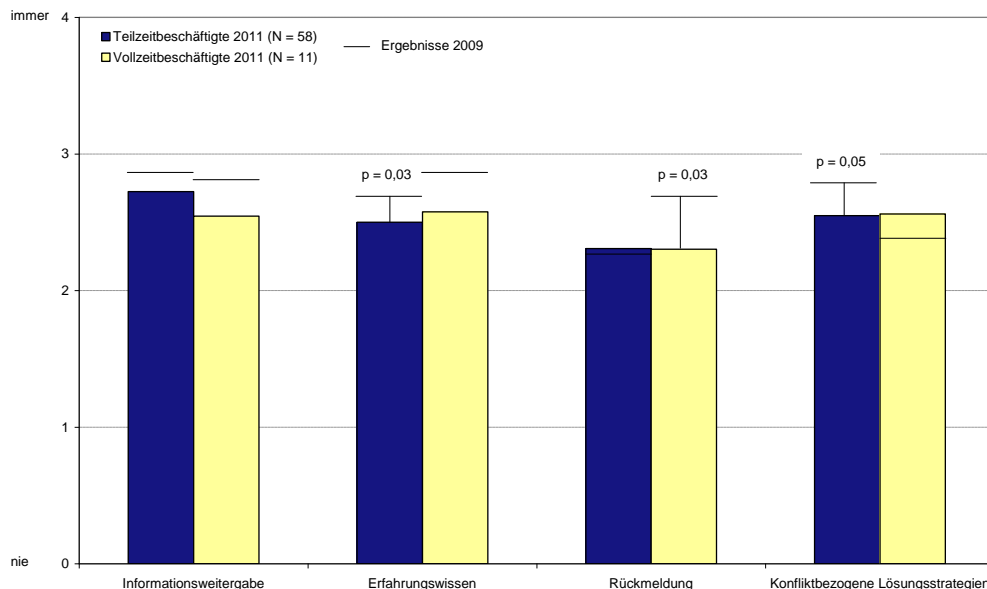


Abbildung 18: Sozialkapital/Kommunikation und Information – Veränderungsmessung/Beschäftigungsausmaß.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Weitergabe von Erfahrungswissen ($T = 2.204$, $df = 57$, $p = 0.03$ s)
- 2011 berichten Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Rückmeldung ($T = 2.502$, $df = 10$, $p = 0.03$ s)
- 2011 berichten Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Konfliktbezogene Lösungsstrategien ($T = 2.027$, $df = 57$, $p = 0.05$ s)

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede – siehe Anhang A.

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede – siehe Anhang A.

Vertrauen

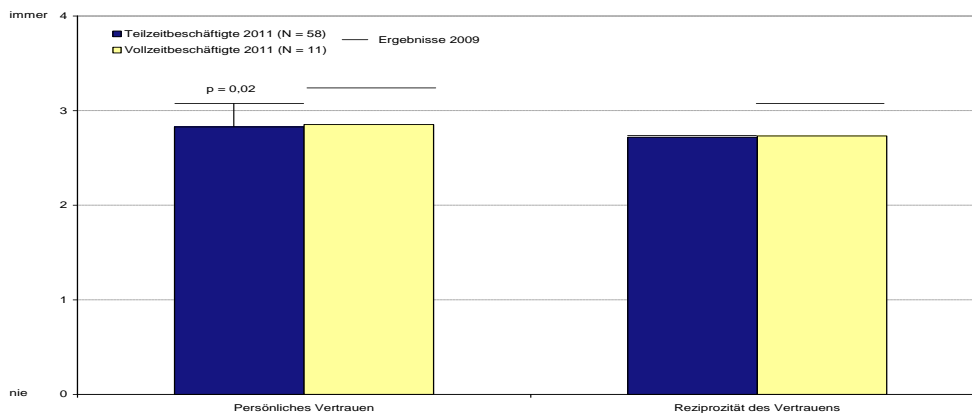


Abbildung 19: Sozialkapital/Vertrauen – Veränderungsmessung/Beschäftigungsausmaß.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Persönliches Vertrauen ($T = 2.364$, $df = 57$, $p = 0.02$ s)

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Job-Involvement

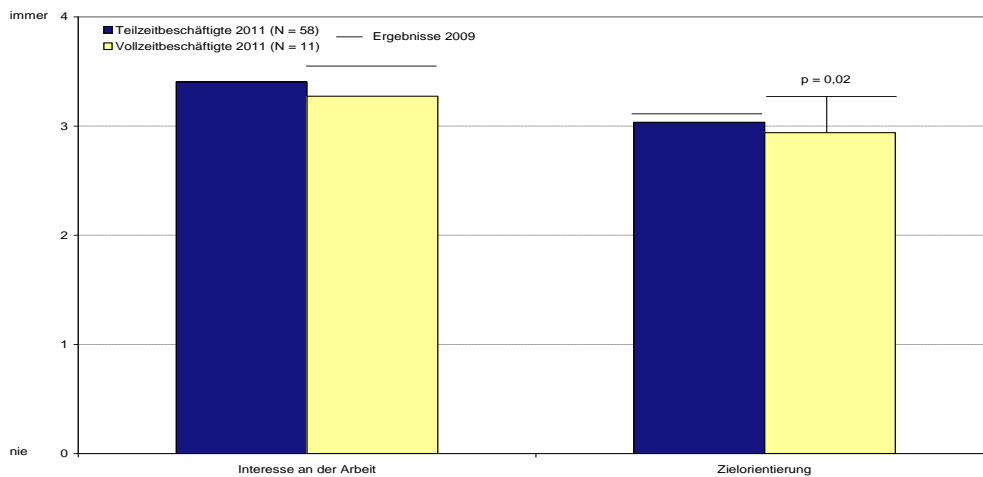


Abbildung 20: Sozialkapital/Job-Involvement – Veränderungsmessung/Beschäftigungsausmaß.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2009 über weniger Zielorientierung ($T = 2.803, df = 10, p = 0.02 s$)

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede

Bereiche

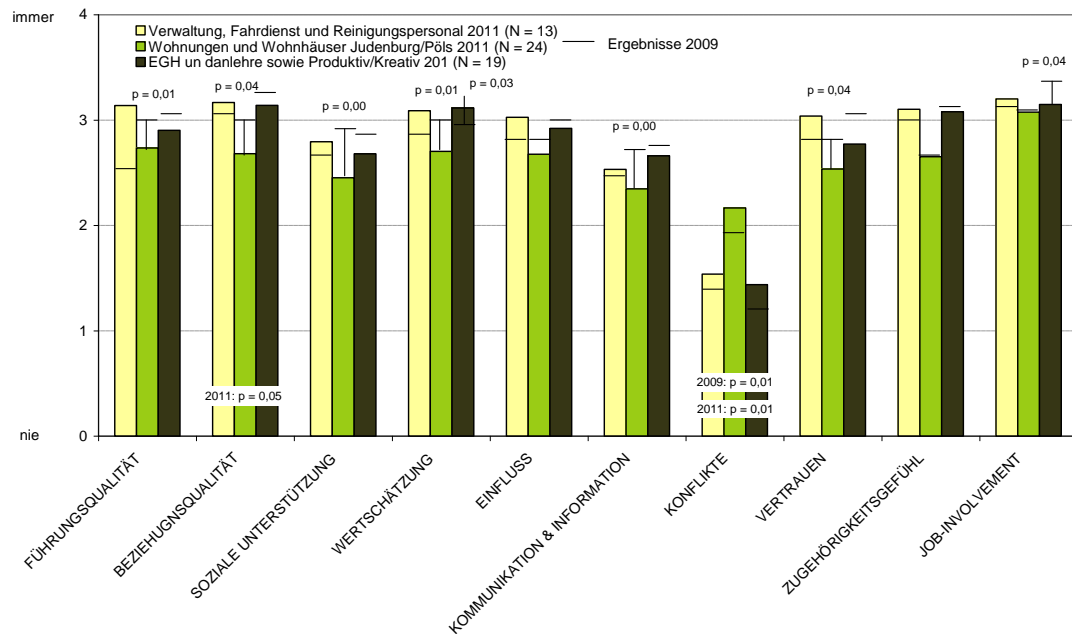


Abbildung 21: Sozialkapital/Skalen – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Führungsqualität ($T = 2.151$, $df = 23$, $p = 0.04$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Beziehungsqualität ($T = 2.563$, $df = 23$, $p = 0.02$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Soziale Unterstützung ($T = 3.790$, $df = 23$, $p = 0.00$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Wertschätzung ($T = 2.784$, $df = 23$, $p = 0.01$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Kommunikation und Information ($T = 3.164$, $df = 23$, $p = 0.00$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Vertrauen ($T = 2.206$, $df = 23$, $p = 0.04$ s)

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ“ im Vergleich zu 2009 über mehr Wertschätzung ($T = -2.443$, $df = 18$, $p = 0.03$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ“ im Vergleich zu 2009 über weniger Job-Involvement ($T = 2.258$, $df = 18$, $p = 0.04$ s)

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2009

- 2009 zeigten sich Unterschiede zwischen den drei Arbeitsbereichen bezüglich der Skala Konflikte ($F = 5.550$, $df = 2$, $p = 0.01$ ss).

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- 2011 zeigen sich Unterschiede zwischen den drei Arbeitsbereichen bezüglich der Skala Beziehungsqualität ($F = 3.215$, $df = 2$, $p = 0.05$ s).
- 2011 zeigen sich Unterschiede zwischen den drei Arbeitsbereichen bezüglich der Skala Konflikte ($F = 4.667$, $df = 2$, $p = 0.01$ ss).

Führungsqualität

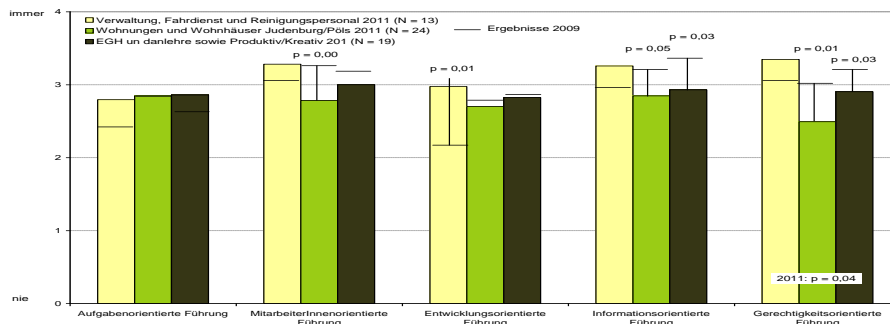


Abbildung 22: Sozialkapital/Führungsqualität – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Verwaltung, Fahrdienst und Reinigungspersonal“ im Vergleich zu 2009 über mehr Entwicklungsorientierte Führung ($T = -3.026$, $df = 12$, $p = 0.01$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger MitarbeiterInnenorientierte Führung ($T = 3.725$, $df = 23$, $p = 0.00$ ss)

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Informationsorientierte Führung (T = 2.079, df = 23, p = 0.05 s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Gerechtigkeitsorientierte Führung (T = 2.733, df = 23, p = 0.01 ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ“ im Vergleich zu 2009 über weniger Informationsorientierte Führung (T = 2.319, df = 18, p = 0.03 s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ“ im Vergleich zu 2009 über weniger Gerechtigkeitsorientierte Führung (T = 2.406, df = 18, p = 0.03 s)

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- 2011 zeigen sich Unterschiede zwischen den drei Arbeitsbereichen bezüglich der Skala Gerechtigkeitsorientierte Führung (F = 3.578, df = 2, p = 0.04 s)

66

Soziale Unterstützung

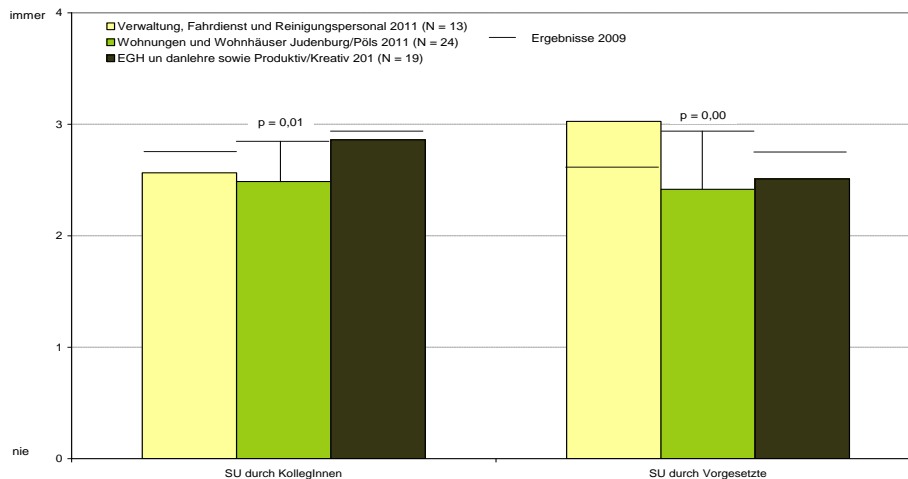


Abbildung 23: Sozialkapital/Soziale Unterstützung – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Soziale Unterstützung durch KollegInnen (T = 2.885, df = 23, p = 0.01 ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte (T = 3.240, df = 23, p = 0.00 ss)

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Wertschätzung

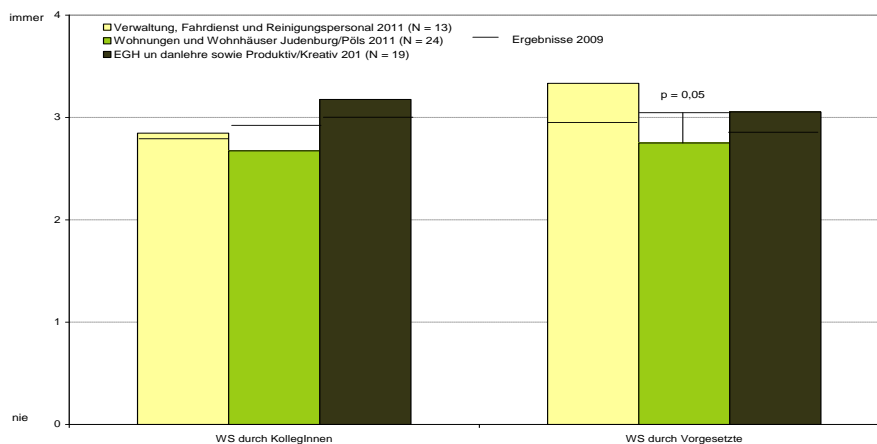


Abbildung 24: Sozialkapital/Wertschätzung – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Wertschätzung durch Vorgesetzte (T = 2.055, df = 23, p = 0.05 s)

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Einfluss

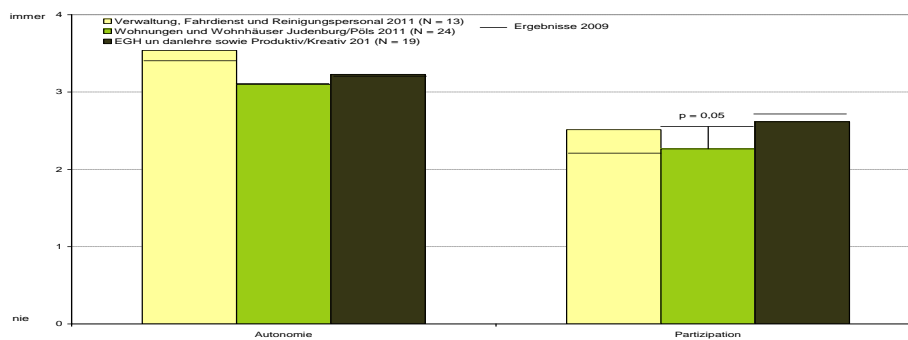


Abbildung 25: Sozialkapital/Einfluss – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Partizipation ($T = 2.091$, $df = 23$, $p = 0.05$ s)

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Kommunikation und Information

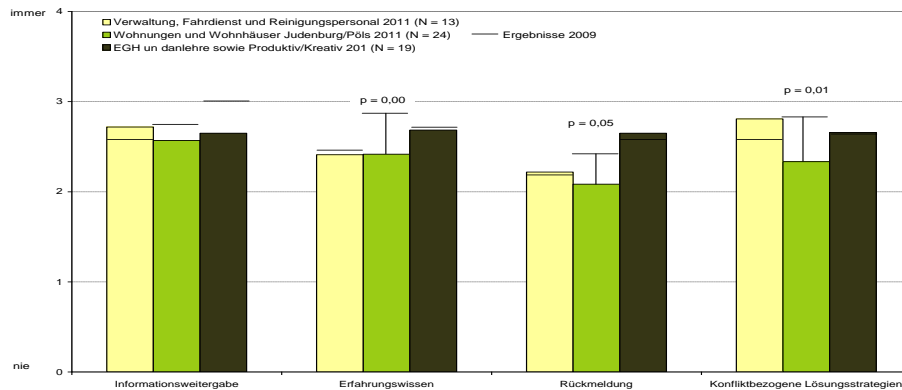


Abbildung 26: Sozialkapital/Kommunikation und Information – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Weitergabe von Erfahrungswissen ($T = 3.278$, $df = 23$, $p = 0.00$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Rückmeldung ($T = 2.061$, $df = 23$, $p = 0.05$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Konfliktbezogene Lösungsstrategien ($T = 2.994$, $df = 23$, $p = 0.01$ ss)

69

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

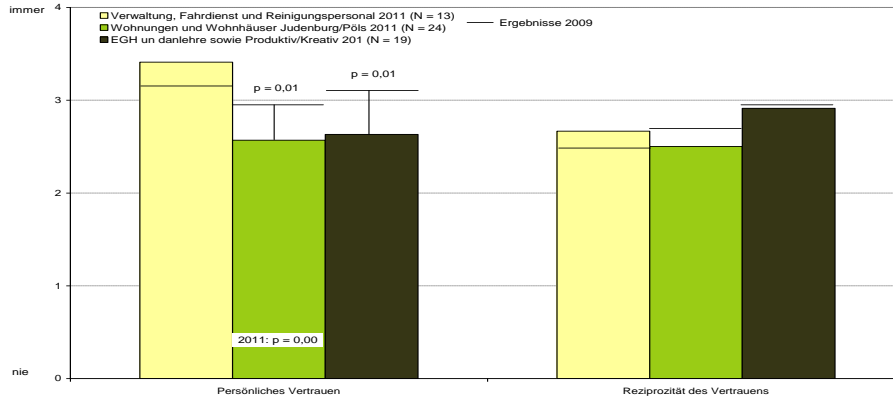


Abbildung 27: Sozialkapital/Vertrauen – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Persönliches Vertrauen (T = 2.908, df = 23, p = 0.01 ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ“ im Vergleich zu 2009 über weniger Persönliches Vertrauen (T = 3.127, df = 18, p = 0.01 ss)

70

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- 2011 zeigen sich Unterschiede zwischen den drei Arbeitsbereichen bezüglich der Skala Persönliches Vertrauen (F = 6.024, df = 2, p = 0.00 ss)

Job-Involvement

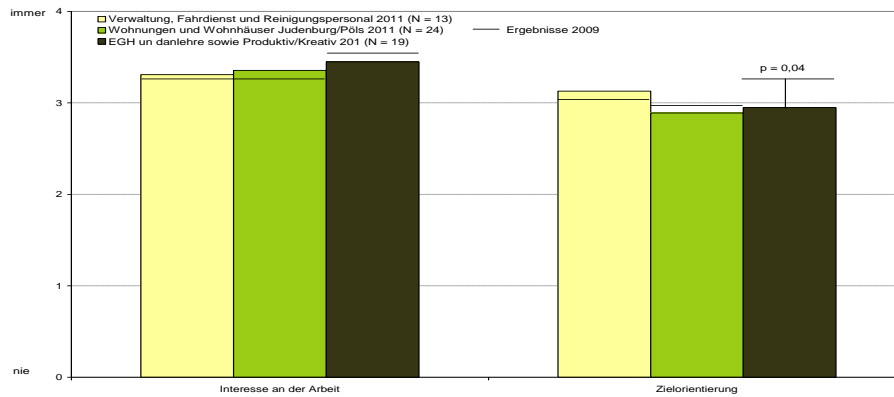


Abbildung 28: Sozialkapital/Job-Involvement – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ“ im Vergleich zu 2009 über weniger Zielorientierung ($T = 2.234$, $df = 18$, $p = 0.04$ s)

71

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede.



Schlussfolgerung

Insgesamt kann das Soziale Kapital der Lebenshilfe Judenburg mit Ausnahme des Bereichs der Konflikte im Vergleich zur Referenzstichprobe aus durchwegs positiv beurteilt werden. Die verschiedenen internen Vergleiche zeigen u.a., dass „ältere“ ArbeitnehmerInnen mehr Zugehörigkeitsgefühl im Vergleich zu ihren „jüngeren“ KollegInnen berichten. Einzelne Arbeitsbereiche berichten v.a. im Bereich der Führungsqualität, der Sozialen Unterstützung, der Wertschätzung sowie der Kommunikation- und Information im Vergleich zu anderen Bereichen geringere Werte.

Großes Handlungspotential bietet generell der Bereich Konflikte. Weiters zeigte sich, dass der Bereich Partizipation zwar nicht als übermäßig wichtig, aber auch nicht als wirklich zufrieden stellend herausgestrichen wurde.

Eventuell erwartete positive Entwicklungen im Bereich des Sozialkapitals müssen enttäuscht werden. Signifikante Verschlechterungen lassen sich in den Bereichen „Soziale Unterstützung“, „Kommunikation und Information“ sowie bei Konflikten berichten. In einigen Subskalen wie z.B. „MitarbeiterInnenorientierte Führung“ oder „Persönliches Vertrauen“ haben im Vergleich zum ersten Befragungszeitpunkt abgenommen. Bei genauerer Betrachtung der unterschiedlichen Gruppen zeigt sich ein geringeres Sozialkapital v.a. für Personen ohne Führungsaufgaben. Vollzeitbeschäftigte berichten über weniger Führungsqualität und Job-Involvement, Teilzeitbeschäftigte v.a. über mehr Konflikte. Einzelne Arbeitsbereiche wie z.B. der Arbeitsbereich Wohnungen und Wohnhäuser berichten im Vergleich zu 2009 über signifikant weniger Sozialkapital v.a. in den Bereichen Führungsqualität, Beziehungsqualität, Soziale Unterstützung, Wertschätzung, Kommunikation und Information sowie Vertrauen.

Vereinzelte positive Entwicklungen können aus dem Bereich Wertschätzung berichtet werden, wobei die TeilnehmerInnen von EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ diese als positiver im Vergleich zum ersten Befragungszeitpunkt bewerten. Weiters hervorzuheben ist die Zunahme der Entwicklungsorientierten Führung für den Arbeitsbereich Verwaltung, Fahrdienst und Reinigungspersonal.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass trotz des noch immer im Vergleich zur Referenzstichprobe positiven Sozialkapitals eine generell positive Entwicklung in den letzten beiden Jahren nicht stattgefunden hat. Hingegen hat in verschiedenen Bereichen sogar eine Abnahme des Sozialkapitals stattgefunden. Vereinzelte positive Entwicklungen lassen auf gezielte Veränderungen schließen, die sich in den Daten widerspiegeln.

72



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Muskuloskeletale Beschwerden

Aktuell die meisten Beschwerden treten im Bereich der Nackenregion, des unteren Rückens sowie der Schulterregion auf. Bedeutsame Unterschiede zwischen „jüngeren“ und „älteren“ finden sich v.a. im Bereich Ellenbogen, Hüften/Oberschenkel sowie den Knie. StandortleiterInnen berichten deutlich mehr muskuloskeletale Beschwerden als Ihre KollegInnen, wobei auch TeilnehmerInnen des Bereichs EGH und Anlehre sehr häufig über Beschwerden in der Nackenregion berichten.

Betrachtet man die Ergebnisse der beiden Erhebungszeitpunkte im Vergleich zeigt sich, dass aktuell weniger Beschwerden angegeben werden. V.a. im Bereich des oberen und unteren Rückens und der Brustwirbelsäule werden seltener Beschwerden berichtet.

IST-Stands Analyse

Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die Auftretenshäufigkeit von Beschwerden im Muskel-Skelett-System in den letzten 12 Monaten, den letzten sieben Tagen sowie der Einschränkung der täglichen Arbeit (Beruf und Freizeit) durch die neun erfragten Beschwerden. Die durchgezogene Linie stellt die Häufigkeit der Antworten dar. D.h. nicht jede Frage wurde von allen TeilnehmerInnen beantwortet.

73

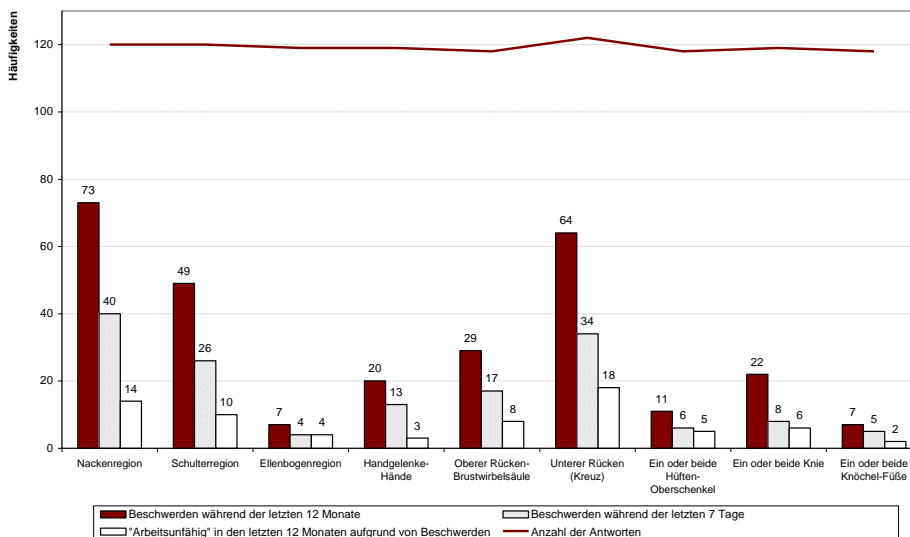


Abbildung 29: Beschwerden im Muskel-Skelett-System 2011.



An erster und zweiter Stelle der Beschwerden während der letzten 12 Monate stehen Beschwerden in der Nackenregion sowie im Unteren Rücken (Kreuz) (N = 73 bzw. 64). Diese Beschwerden traten auch am häufigsten während der letzten sieben Tage auf. Beschwerden in diesen Körperbereichen sind weiters der häufigste Grund, warum die normale Arbeit (Beruf und Freizeit) nicht verfolgt werden konnte.

Am seltensten treten Beschwerden in der Ellenbogenregion sowie den Knöcheln/Füßen auf.

Veränderungsmessung

Gesamte Firma

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Veränderung auf die Frage nach körperlichen Beschwerden in den letzten 12 Monaten zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten für alle TeilnehmerInnen die bei beiden Befragungszeitpunkten teilgenommen haben. Es zeigt sich, dass insgesamt weniger Beschwerden angegeben werden. Deutliche Unterschiede zeigen sich bei Beschwerden des Oberen Rückens und der Brustwirbelsäule (11 Mal weniger genannt als noch 2009). Weiters geben acht Personen an weniger Beschwerden im unteren Rücken in den letzten 12 Monaten verspürt zu haben und sechs TeilnehmerInnen weniger geben Beschwerden im Nackenbereich, den Handgelenken/Händen und den Knien an.

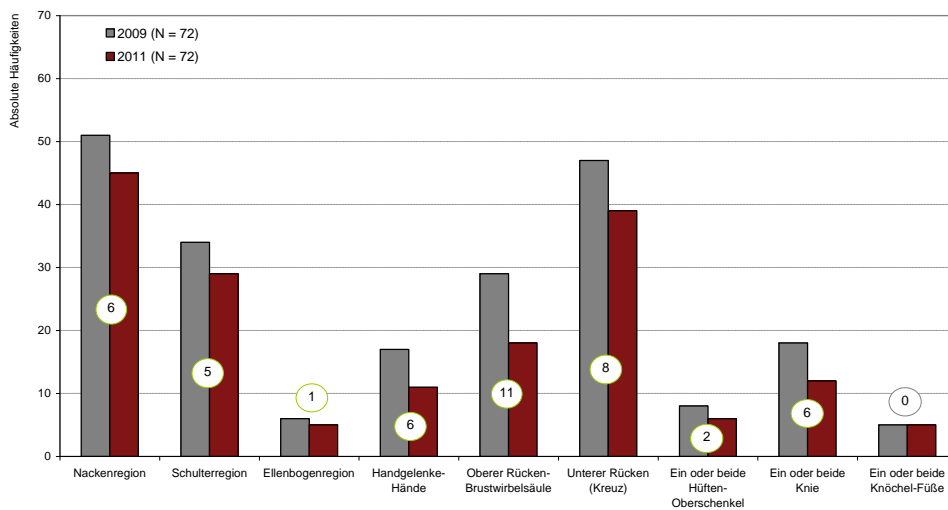


Abbildung 30: Beschwerden im Muskel-Skelett-System (12 Monate) – Veränderungsmessung.

Weniger TeilnehmerInnen als noch 2009 gaben an, aufgrund von körperlichen Beschwerden arbeitsunfähig gewesen zu sein.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“

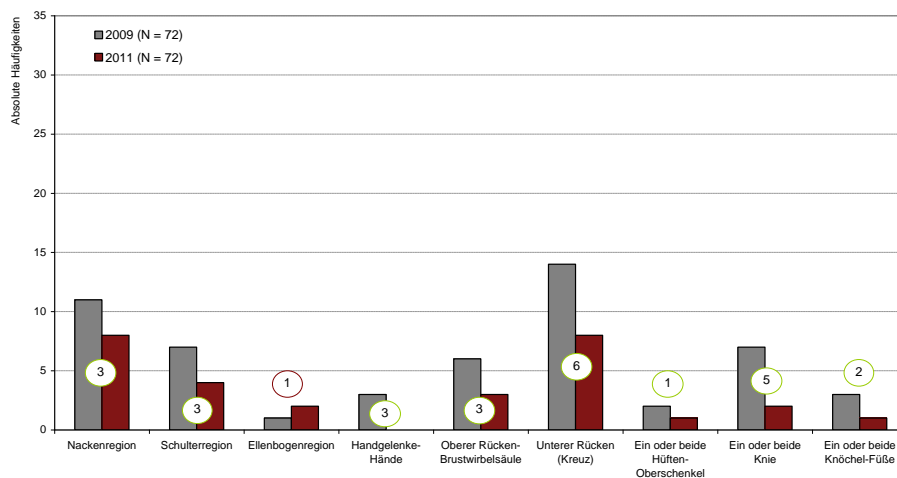


Abbildung 31: Arbeitsunfähigkeit – Veränderungsmessung.

Von jenen Personen die angegeben hatten, in einem der Bereiche Beschwerden zu haben gaben deutlich weniger Personen als noch 2009 an, in den letzten 7 Tagen Beschwerden erlebt zu haben. Lediglich Beschwerden der Handgelenke/Hände sowie der Knöchel/Füße wurden häufiger als noch 2009 genannt. Die deutlichste Reduktion ist im unteren Rücken mit sieben Nennungen weniger zu verzeichnen.

75

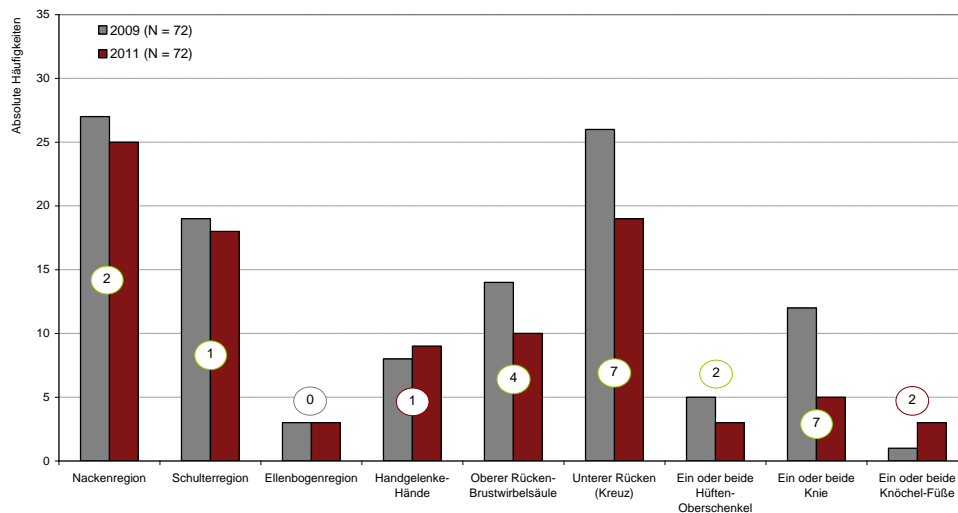


Abbildung 32: Beschwerden im Muskel-Skelett-System (7 Tage) – Veränderungsmessung.

Schlussfolgerung

Wie bereits bei der ersten Erhebung im Jahr 2009 treten aktuell die meisten Beschwerden in der Nackenregion, im Bereich des unteren Rückens sowie der Schulterregion auf. Bedeutsame



„Wird aus den Mitteln
 des FGÖ gefördert“





Unterschiede zwischen „jüngeren“ und „älteren“ finden sich v.a. im Bereich Ellenbogen, Hüften/Oberschenkel sowie den Knie. StandortleiterInnen berichten deutlich mehr muskuloskelettale Beschwerden als Ihre KollegInnen, wobei auch TeilnehmerInnen des Bereichs EGH und Anlehre sehr häufig über Beschwerden in der Nackenregion berichten.

Vergleicht man die Ergebnisse der beiden Erhebungszeitpunkte zeigt sich, dass aktuell generell weniger Beschwerden angegeben werden. V.a. im Bereich des oberen und unteren Rückens und der Brustwirbelsäule werden seltener Beschwerden berichtet.

Arbeitszufriedenheit

Im Vergleich zu Normwerten berichten die TeilnehmerInnen der Lebenshilfe Judenburg eine generell höhere Arbeitszufriedenheit. „Jüngere“ ArbeitnehmerInnen sind aktuell im Vergleich zu ihren „älteren“ KollegInnen mit den Arbeits- und Urlaubszeiten sowie mit der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf weniger zufrieden. Generell die höchste Arbeitszufriedenheit berichten TeilnehmerInnen der Arbeitsbereiche Verwaltung, Fahrdienst, Reinigungspersonal sowie Produktiv/Kreativ.

Zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten zeigen sich generell keine statistisch bedeutsamen Unterschiede. Betrachtet man die Ergebnisse genauer zeigt sich, dass Personen ohne Führungsaufgabe mehr Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sowie der Bezahlung angeben. Personen ohne Führungsaufgaben geben an, weniger zufrieden mit der Arbeit insgesamt zu sein. Einige Unterschiede sind auch in den Arbeitsbereichen zu verzeichnen, wobei TeilnehmerInnen des Bereichs Verwaltung, Fahrdienst und Reinigungspersonal signifikant mehr Zufriedenheit mit der Beziehung zum direkten Vorgesetzten sowie der Organisation und Führung angeben. TeilnehmerInnen des Bereichs EGH und Anlehre berichten mehr Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, jedoch weniger Zufriedenheit mit der Organisation und Führung.

76



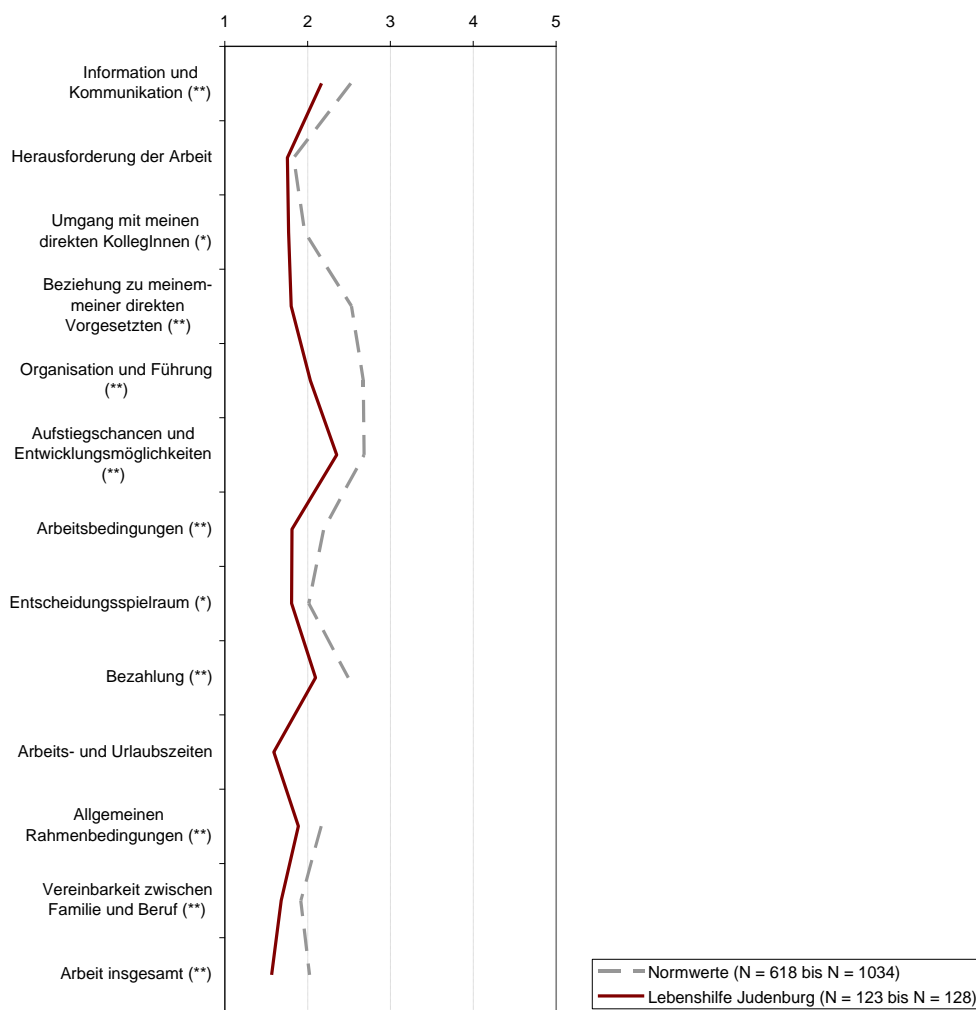
„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“



IST-Stands Analyse

Externer Benchmark

In nachfolgender Abbildung sind die Zufriedenheitsbewertungen im Vergleich mit einer Normstichprobe (N = 1.034) dargestellt. Die rote durchgezogene Linie stellt die Ergebnisse der TeilnehmerInnen der Lebenshilfe Judenburg, die graue, durchbrochene Linie jene der Normstichprobe dar.



77

Abbildung 33: Arbeitszufriedenheit.

Gesamte Firma

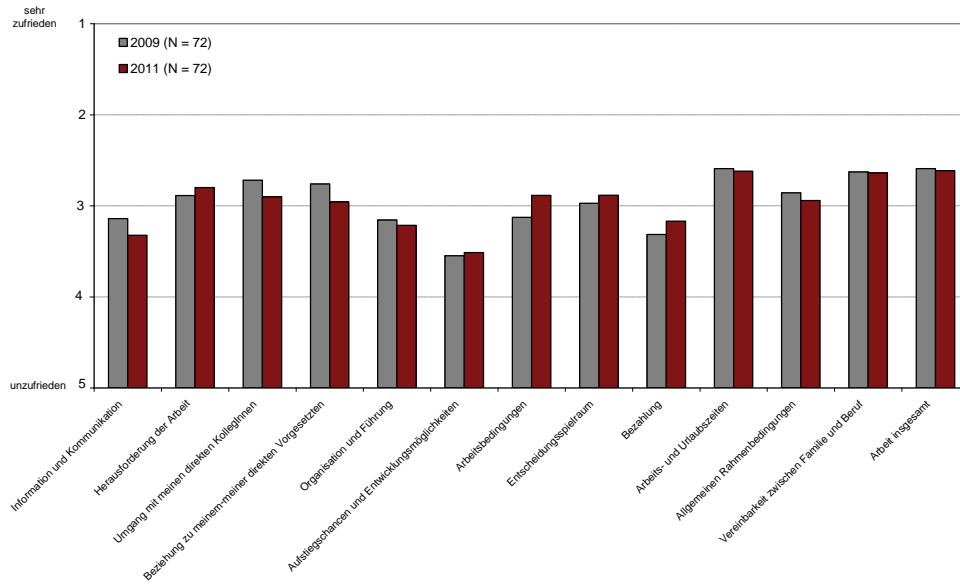


Abbildung 34: Arbeitszufriedenheit – Veränderungsmessung.

Zeitliche Unterschiede

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsaufgabe

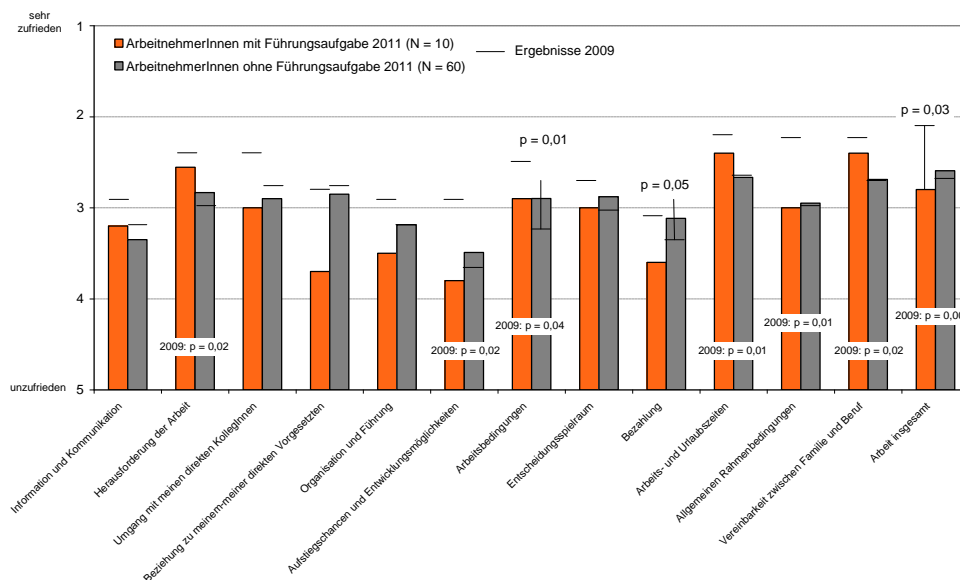


Abbildung 35: Arbeitszufriedenheit – Veränderungsmessung/Personen mit und ohne Führungsaufgabe.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen mit Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über weniger Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt ($T = -2.689$, $df = 9$, $p = 0.03$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über mehr Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($T = 2.643$, $df = 57$, $p = 0.01$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen ohne Führungsaufgabe im Vergleich zu 2009 über mehr Zufriedenheit mit der Bezahlung ($T = 2.040$, $df = 57$, $p = 0.05$ s)

Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Führungsaufgabe 2009

- 2009 zeigten sich Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Führungsaufgabe bezüglich der Zufriedenheit mit
 - der Herausforderung der Arbeit ($F = -2.437$, $df = 68$, $p = 0.02$ s)
 - der Aufstiegchancen ($F = -2.486$, $df = 68$, $p = 0.02$ s)
 - der Arbeitsbedingungen ($F = -2.108$, $df = 68$, $p = 0.042$ s)
 - der Arbeits- und Urlaubszeiten ($F = -1.963$, $df = 19.457$, $p = 0.01$ ss)
 - den allgemeinen Rahmenbedingungen ($F = -2.862$, $df = 68$, $p = 0.01$ ss)
 - der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf ($F = -2.627$, $df = 18.058$, $p = 0.02$ s)
 - der Arbeit insgesamt ($F = -4.466$, $df = 24.337$, $p = 0.00$ ss)

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Beschäftigungsausmaß

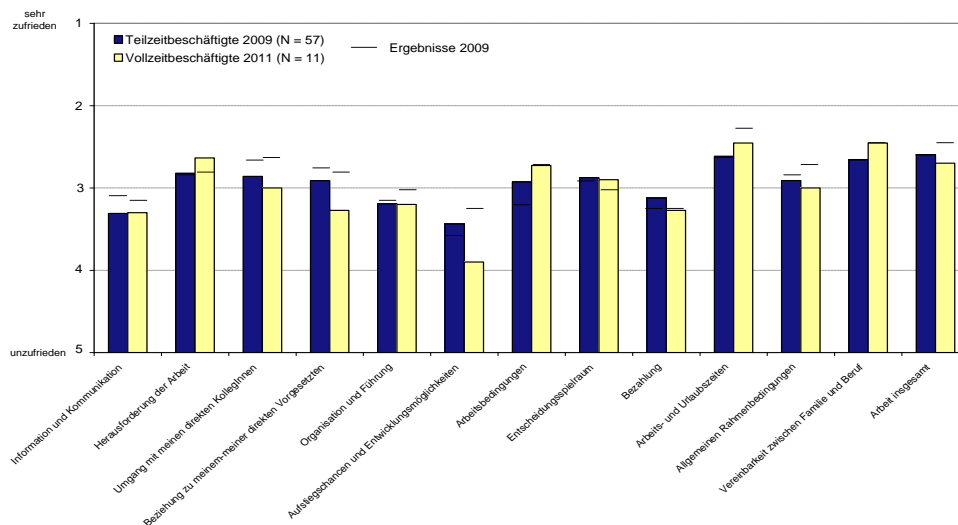


Abbildung 36: Arbeitszufriedenheit – Veränderungsmessung/Beschäftigungsausmaß.

Zeitliche Unterschiede

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2009

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 2011

- Keine bedeutsamen Unterschiede.

Bereiche

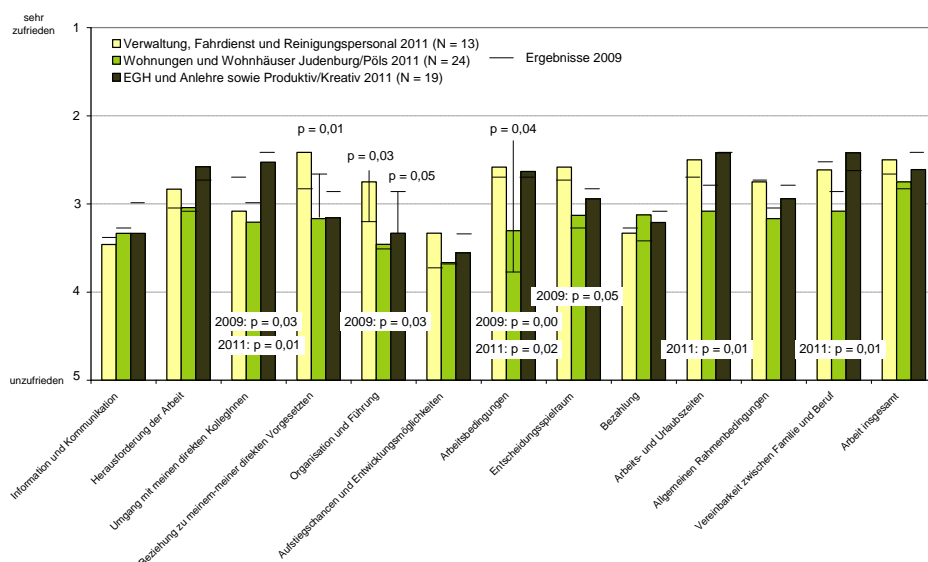


Abbildung 37: Arbeitszufriedenheit – Veränderungsmessung/Arbeitsbereiche.

Zeitliche Unterschiede

- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Verwaltung, Fahrdienst und Reinigungspersonal“ im Vergleich zu 2009 über mehr Zufriedenheit mit der Organisation und Führung ($T = 2.569$, $df = 11$, $p = 0.03$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über weniger Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten ($T = -2.937$, $df = 23$, $p = 0.01$ ss)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „Wohnungen und Wohnhäuser Judenburg/Pöls“ im Vergleich zu 2009 über mehr Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($T = 2.208$, $df = 22$, $p = 0.04$ s)
- 2011 berichten ArbeitnehmerInnen des Bereichs „EGH und Anlehre sowie Produktiv/Kreativ“ im Vergleich zu 2009 über weniger Zufriedenheit mit der Organisation und Führung ($T = -2.163$, $df = 16$, $p = 0.05$ s)

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2009

- 2009 zeigten sich Unterschiede zwischen den drei Arbeitsbereichen bezüglich der Zufriedenheit mit
 - dem Umgang mit den direkten KollegInnen ($F = 3.610$, $df = 2$, $p = 0.03$ s)
 - der Organisation und Führung ($F = 3.708$, $df = 2$, $p = 0.03$ s)
 - den Arbeitsbedingungen ($F = 8.889$, $df = 2$, $p = 0.00$ ss)
 - dem Entscheidungsspielraum ($F = 3.245$, $df = 2$, $p = 0.05$ s)

Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen 2011

- 2011 zeigen sich Unterschiede zwischen den drei Arbeitsbereichen bezüglich der Zufriedenheit mit
 - dem Umgang mit den direkten KollegInnen ($F = 5.753$, $df = 2$, $p = 0.01$ ss)
 - den Arbeitsbedingungen ($F = 4.458$, $df = 2$, $p = 0.02$ s)
 - den Arbeits- und Urlaubszeiten ($F = 5.559$, $df = 2$, $p = 0.01$ ss)
 - der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf ($F = 5.581$, $df = 2$, $p = 0.01$ ss)

Schlussfolgerung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Vergleich zu Normwerten die TeilnehmerInnen der Lebenshilfe Judenburg eine generell höhere Arbeitszufriedenheit berichten. Einige Unterschiede können beim internen Gruppenvergleich berichtet werden, jedoch fallen diese eher gering aus. Generell die höchste Arbeitszufriedenheit berichten TeilnehmerInnen der Arbeitsbereiche Verwaltung, Fahrdienst, Reinigungspersonal sowie Produktiv/Kreativ.

Zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten zeigen sich generell keine statistisch bedeutsamen Unterschiede. Betrachtet man die Ergebnisse genauer zeigt sich, dass Personen ohne Führungsaufgabe mehr Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sowie der Bezahlung angeben. Personen ohne Führungsaufgaben geben weniger Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt an. Einige Unterschiede sind auch in den Arbeitsbereichen zu verzeichnen, wobei TeilnehmerInnen des Bereichs Verwaltung, Fahrdienst und Reinigungspersonal signifikant mehr Zufriedenheit mit der Beziehung zum direkten Vorgesetzten sowie der Organisation und Führung angeben. TeilnehmerInnen des Bereichs EGH und Anlehre berichten mehr Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, jedoch weniger Zufriedenheit mit der Organisation und Führung.

Ernährung, Tabakkonsum und Bewegung

Generell zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen an der aktuellen Befragung im Vergleich zur Referenzstichprobe ein deskriptiv positiveres Ernährungsverhalten zeigen. Auch im Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte können positive Effekte bezüglich des Ernährungsverhaltens festgestellt

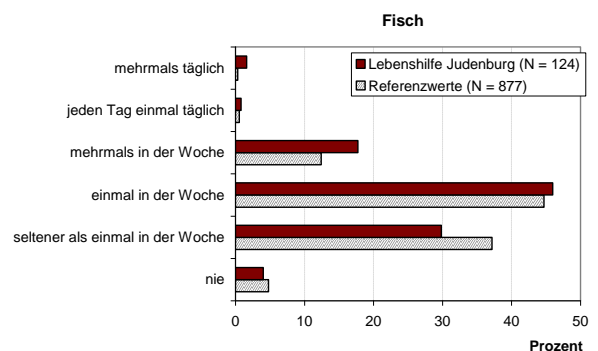
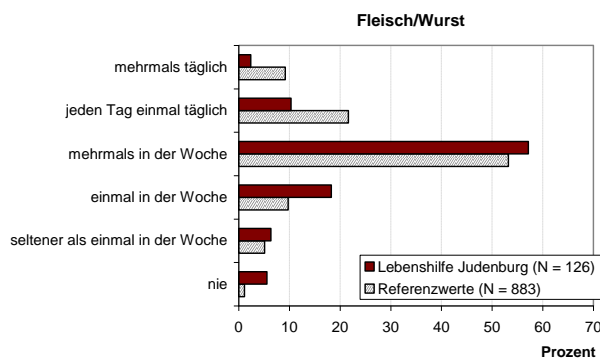
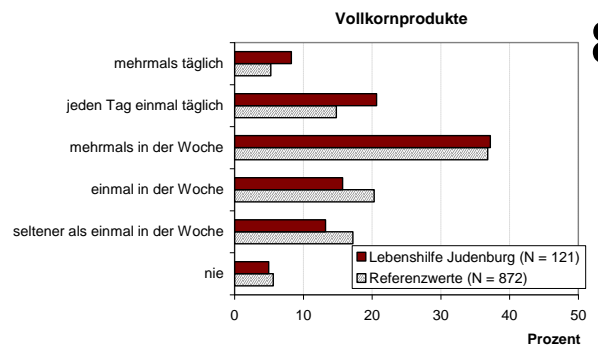
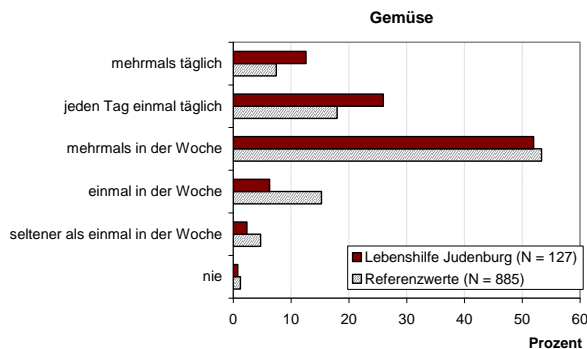
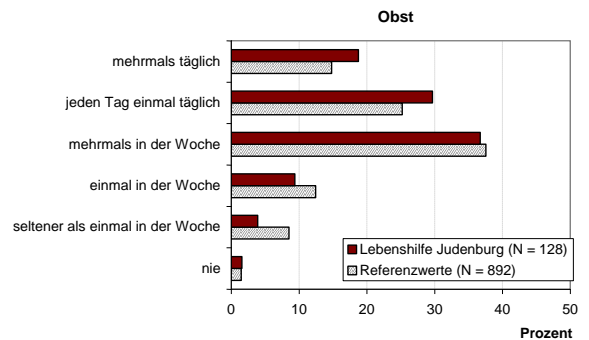
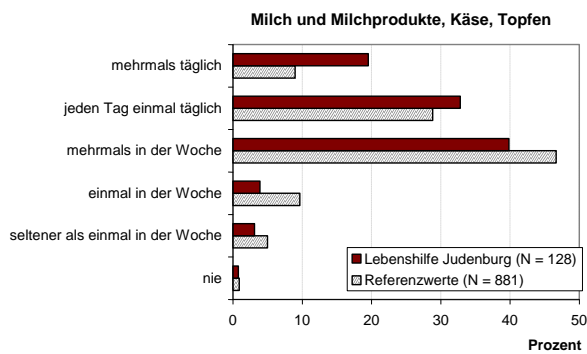


werden. Auch das Bewegungsverhalten hat sich seit Beginn des Projekts positiv entwickelt. Rund die Hälfte der aktiven RaucherInnen würden gerne mit dem Rauchen aufhören.

IST-Stands Analyse

Externer Benchmark

Nachfolgend werden die einzelnen Lebensmittelgruppen in der Häufigkeit des Verzehrs zwischen den TeilnehmerInnen der Lebenshilfe Judenburg und einer Referenzstichprobe verglichen.



83



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



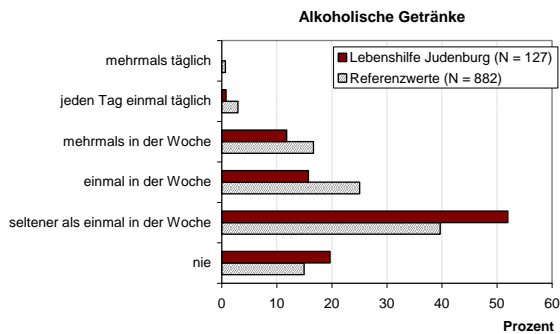
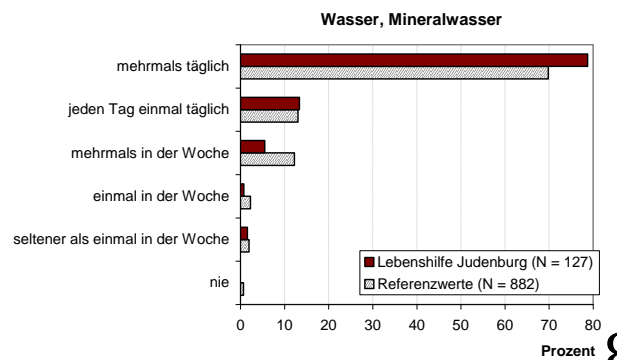
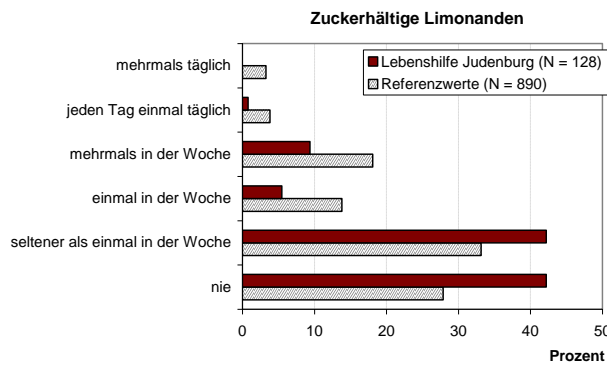
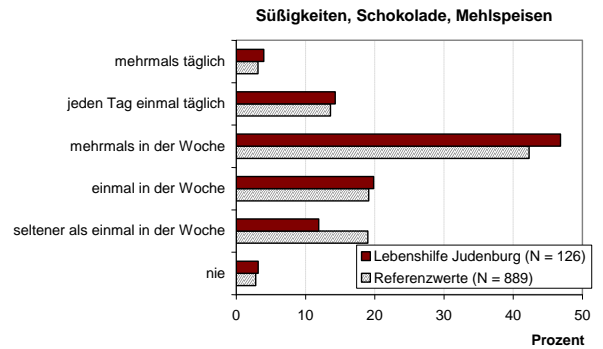
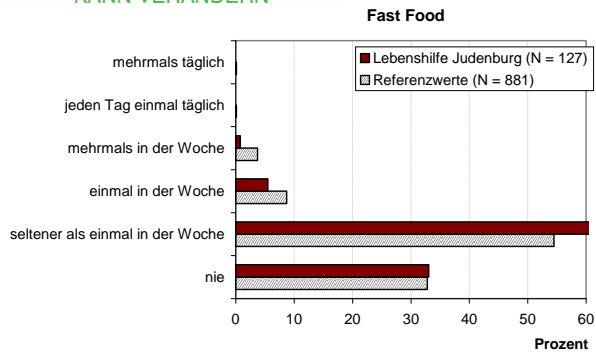


Abbildung 38: Verzehr bestimmter Lebensmittelgruppen 2011.



Veränderungsmessung

Gesamte Firma

IST-Stands Analyse

Externer Benchmark

Im Vergleich zur Referenzstichprobe zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen der Lebenshilfe Judenburg annähernd dasselbe Bewegungsverhalten aufweisen. Im Jahr 2009 ähnelte die Kurve noch eher einer Gleichverteilung mit einem Abfall bei 6 Tagen und einen nochmaligen Anstieg bei 7 Tagen. Bei der aktuellen Befragung geben die meisten TeilnehmerInnen an es an drei Tagen in der Woche zu schaffen sich für mindestens 30 Minuten körperlich zu betätigen.

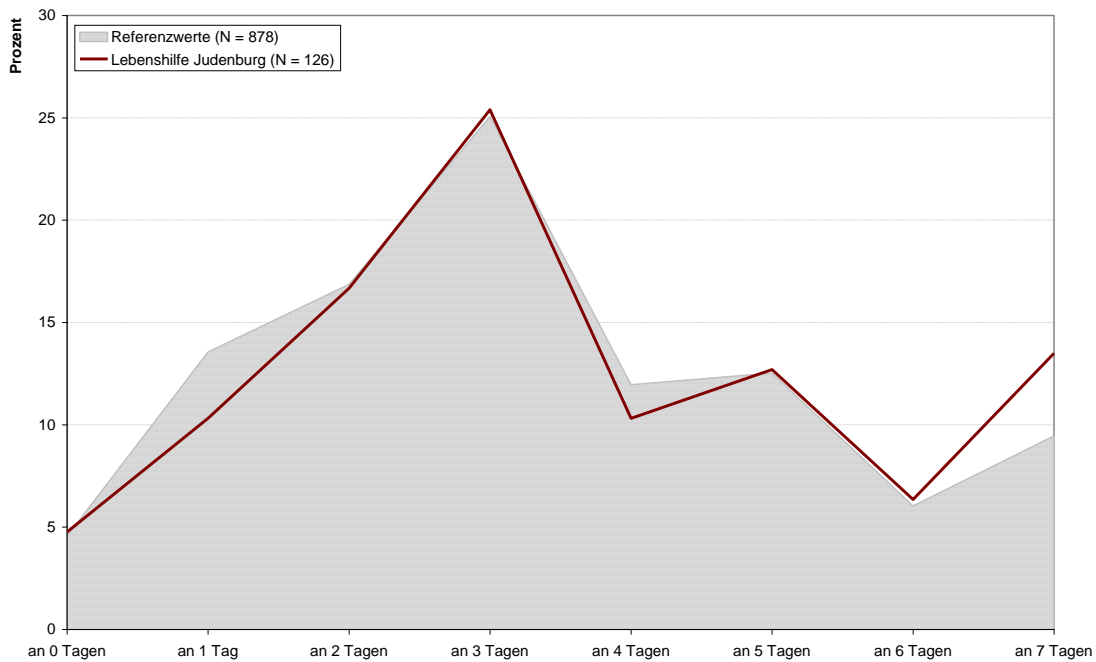


Abbildung 39: Bewegung 2011.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Gesamte Firma

Es zeigt sich, dass es im Vergleich zur ersten Befragung mehr TeilnehmerInnen gibt, die es schaffen sich drei Mal in der Woche für 30 Minuten zu bewegen.

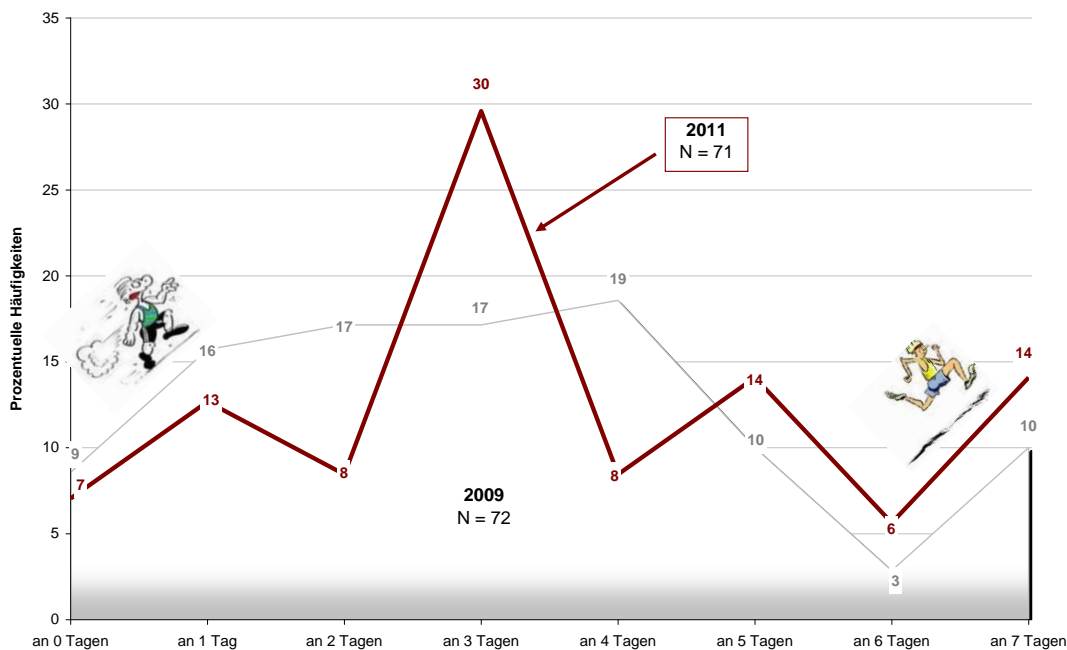


Abbildung 40: Bewegung – Veränderungsmessung.

Tabakkonsum

IST-Stands Analyse

Externer Benchmark

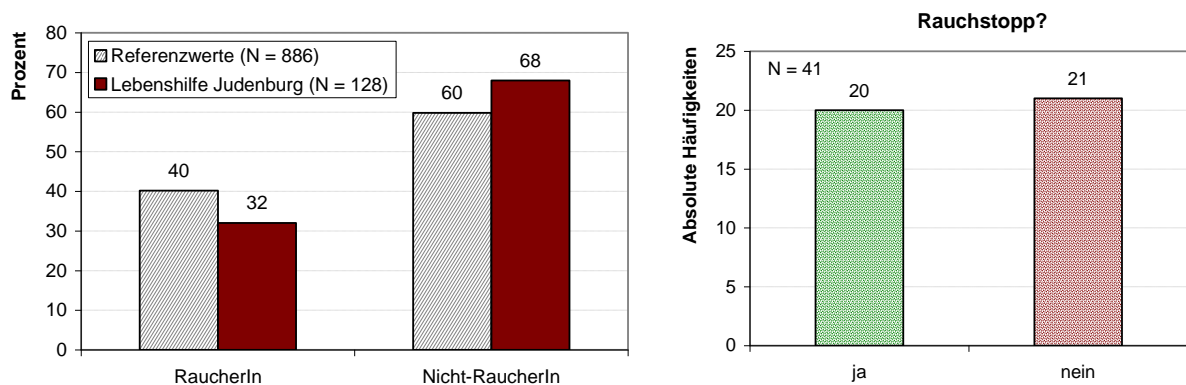


Abbildung 41: Tabakkonsum und Rauchstopp 2011.

Im Vergleich zur Referenzstichprobe geben etwas weniger TeilnehmerInnen an zu rauchen (8 %). Von den insgesamt 41 RaucherInnen bei der Lebenshilfe Judenburg möchten gerne 20 TeilnehmerInnen mit dem Rauchen aufhören.

87

Gesamte Firma

Im Jahr 2009 befanden sich unter jenen TeilnehmerInnen die an beiden Befragungszeitpunkten teilgenommen haben 22 RaucherInnen von denen 9 Personen gerne mit dem Rauchen aufhören wollten. Bei der aktuellen Befragung gaben 21 Personen an zu rauchen, wobei 8 Personen gerne mit dem Rauchen aufhören möchten.

Schlussfolgerung

Im Vergleich zur Referenzstichprobe kann deskriptiv ein positiveres Ernährungsverhalten festgestellt werden. Vergleicht man die beiden Befragungszeitpunkte kann auch hier ein positiver Trend berichtet werden.

Weiters hat sich auch das Bewegungsverhalten seit Beginn des Projekts positiv entwickelt. Positiv zu bewerten ist auch, dass rund die Hälfte der aktiven RaucherInnen gerne mit dem Rauchen aufhören würden.



Insgesamt konnte in den vergangenen beiden Jahren die Erholungs-Beanspruchungsbilanz nicht bedeutsam verbessert werden, wobei der Vergleich zur Referenzstichprobe dennoch positive Ergebnisse liefert.

Bezüglich des Sozialkapitals lässt sich sagen, dass trotz des noch immer im Vergleich zur Referenzstichprobe positiven Sozialkapitals eine generell positive Entwicklung in den letzten beiden Jahren nicht aufgezeigt werden konnte. Hingegen konnte in verschiedenen Bereichen sogar eine Abnahme des Sozialkapitals berichtet werden. Vereinzelt positive Entwicklungen lassen auf gezielte Maßnahmen schließen, die sich in den Daten widerspiegeln. Muskuloskeletale Beschwerden treten aktuell wie auch bereits 2009 vor allem in der Nackenregion und des unteren Rückens auf, wobei insgesamt weniger Beschwerden im Muskel-Skelett-System angegeben werden.

Die Arbeitszufriedenheit kann generell im Vergleich zu den Normwerten als sehr zufrieden stellend bewertet werden, wobei es sehr große Unterschiede in einigen Skalen wie z.B. der Beziehung zum direkten Vorgesetzten oder der Organisation und Führung zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen gibt. Das persönliche Gesundheitsverhalten im Bereich Ernährung und Bewegung hat sich im Vergleich zum ersten Befragungszeitpunkt positiv entwickelt.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





1.6.4 Bewertung des BGF-Projekts

Nachfolgend werden die Fragen zur Projektbewertung dargestellt. Bei den schriftlichen Anmerkungen wurde durch Auslassungen im Text ([...]) die Anonymität der TeilnehmerInnen gewahrt.

„Haben Sie allgemeine Wünsche, Anregungen, Verbesserungsvorschläge zum Projekt?“

„Hebetechniken und Mobilisationsmöglichkeiten vor Ort direkt beim betreffenden Kunden! Wäre sehr hilfreich, nicht verallgemeinern.“

„Heikle Themen welche sich MA aus „Furcht“ ihrer Vorgesetzten nicht zu sagen trauen, trotzdem diskret bzw. zielführend aufzugreifen und zu „bearbeiten“! Wirklich hinhören und nicht nur an der „Oberfläche“ bleiben.“

„Papiersparmaßnahmen!!! Ein Prospekt pro Standort wäre ausreichend gewesen!!!“

„Mehr Angebote“

„Das Projekt wurde schon vor meinem Eintritt gestartet deshalb konnte ich bei einigen Dingen nicht teilnehmen.“

„Es passt so wie es ist.“

„Mehr Transparenz!“

„Kalender WAS; WANN, WO stattfindet.“

„Mehr Kontakt zu GF und PL.“

„Ich bin mit dem Projekt zufrieden.“

„Ich wünsche mir die Nachhaltigkeit des Projekts.“

„Eventuell Sportwettkämpfe zwischen KundInnen und Betreuer (Tennis, etc.).“

„Da ich erst seit [...] Tagen bei der Lebenshilfe Judenburg [...] beschäftigt bin, habe ich dieses Projekt nur theoretisch im Rahmen einer Teambesprechung kennen gelernt und kann aus diesem Grund einige der folgenden Fragen nicht beantworten. Finde dieses Projekt aber grundsätzlich sehr interessant und hilfreich für die MitarbeiterInnen.“

„Fragebogen per Post? Ideen, Wünsche per Post? Oder über Betriebsrätin?“

„Anonymität ist die Voraussetzung, - Sicherheit und Vertrauen eindeutig vermitteln = Grundvoraussetzung für Offenheit = Grundvoraussetzung für gezielte Angebote und Veränderung. Mehr Informationen, - was passiert (z.B. mit Einwurfbox, wo steht sie, wie lange, - warum könnte man in den Einwurfschlitze hineingreifen, - warum liegen Kuverts herum?)“



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Mir ist es wichtig, dass es weitergeführt wird.



„Hier haben Sie die Möglichkeit Ideen für weitere Aktivitäten im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung aufzuschreiben.“

Nordic Walking

Speiseplan „Gesunde Jause“

Entspannungstechniken – Kurse anbieten

Bewegungsangebote zur körperlichen Gesundheit.

Regelmäßige Entspannungs- und Burn-Out-Vorsorge

Aktivitäten mit Kostenzuschuss der Firma

Die Möglichkeit sich gesund in der Firma zu ernähren

Betriebsausflüge (z.B. Wandertag)

Aerobicangebote

Mentalschulung für alle durch Motivationscoach

Vortrag Kopfschmerzen

90

„Gibt es sonstige Aktivitäten die Sie hervorheben möchten, die nicht angeführt wurden? Denken Sie dabei bitte auch an Änderungen in der Organisation, Änderungen im Umgang mit den KollegInnen, Veränderungen im Gebäude (z.B. Raumgestaltung) etc.“

„Es gibt noch viel zu tun. (Änderungen im Umgang mit den KollegInnen)“

Computer-Kurs

Wunschlos Glücklich

„Durch Kommunikations-Fortbildung – viel besser Umgang – Gespräche mit KollegInnen.“

Kick-Off

„Ablauf Teamsitzung geregelter.“



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Sonstige Anmerkungen

„Nicht alles in die Freizeit lagern, so viel hat man auch nicht zur Verfügung. D.h. Arbeitszeit ist bereits verplante Zeit und leichter zu steuern.“

„Alles Bestens.“

„Bin zu kurz in der Lebenshilfe Judenburg tätig.“

„Ich bin erst seit [...] Monaten in der LH tätig, würde aber an zukünftigen Veranstaltungen gerne teilnehmen.“

„Ein Zuschuss für den Fahrsicherheitskurs wäre in diesem so „wichtigen Projekt“ wohl mehr als angebracht gewesen.“

„Habe nicht teilgenommen, weil ich erst seit [...] Monaten bei der Lebenshilfe beschäftigt bin.“

„Bin erst seit [...] 2010 in der Lebenshilfe angestellt.“

„Größeres Büro muss unbedingt her!“

„Ich würde mir wünschen, dass wir intern im Team uns mit einem Mentalcoach / Motivationstrainer treffen könnten. Das würde uns gut tun (1 bis 3tägiges Seminar wäre toll). Und dass wir mehr zusammen unternehmen würden.“

„Danke für die „Betriebliche Gesundheitsförderung“. Für alle Organisationen. Das Gesamtprojekt fand ich SUPER!“

„Würde gerne in Zukunft bei diversen Aktivitäten teilnehmen. Tolles Angebot seitens des Dienstgebers!“

„Ad Gesund und Fit Check AK: keine Anonymität – Gesundheitswerte von anderen gehört.“

„Ad Burnout-Vortrag: keine neuen Infos erhalten.“

91

Auswirkungen, Veränderungen, Thema, freiwilliges Engagement

27 von 120 TeilnehmerInnen geben an, dass sie durch die Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes positive Auswirkungen auf die eigene Gesundheit bemerkt haben.

43 von 120 TeilnehmerInnen geben an, dass ihrer Meinung nach durch das Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt eine Verbesserung des Arbeitsklimas/Kollegialität erreicht werden konnte.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





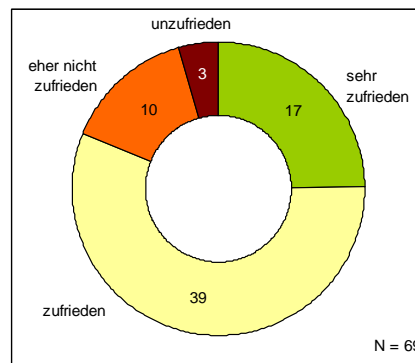
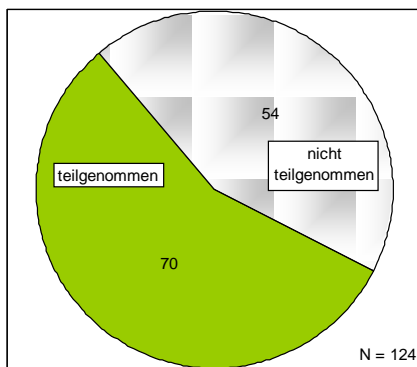
55 von 123 TeilnehmerInnen geben an, dass seit Beginn des Projektes über das Thema „Gesundheit“ mehr unter den ArbeitskollegInnen gesprochen wurde.

22 von 126 TeilnehmerInnen haben Interesse, sich freiwillig für die Gesundheitsförderung zu engagieren.

Bewertung einzelner Maßnahmen

In die Auswertung zur Zufriedenheit und zur Wiederholung/Weiterführung sind nur jene Personen mit aufgenommen worden, welche angegeben haben, dass sie an dieser Maßnahme teilgenommen haben. Daher könnte es sein, dass z.B. beim Angebot der Raucherentwöhnung noch Interesse an einer Intervention von jenen Personen besteht, welche noch nicht an solch einer Maßnahme teilgenommen haben.

Gesund und Fit Check AK



92

Abbildung 42: Teilnahme und Zufriedenheit – Gesund und Fit Check AK.

34 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- Gesundenuntersuchung beim Facharzt/privat durchgeführt
- kein Interesse
- keine Zeit
- Krankenstand
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- regelmäßige private ärztliche Termine
- private Gesundheitschecks werden jährlich gemacht



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Gesundes Führen für Führungskräfte

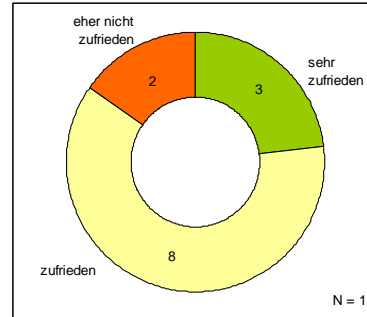
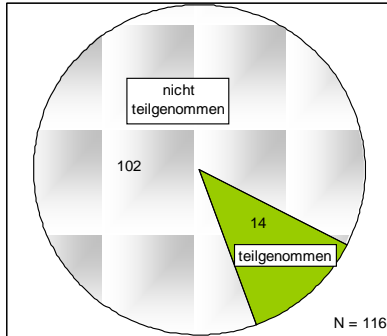


Abbildung 43: Teilnahme und Zufriedenheit – Gesundes Führen für Führungskräfte.

4 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- keine Führungskraft
- keine Führungstendenzen
- keine Information
- keine Zeit aufgrund von Arbeit
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- nicht Zielgruppe
- noch nicht im Betrieb
- weil es nicht anonym war

Gesundheitszirkel

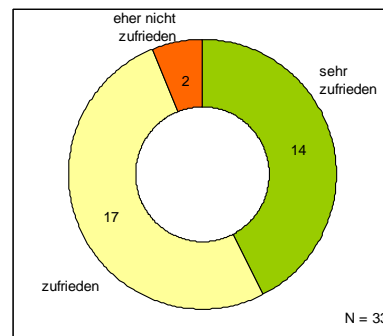
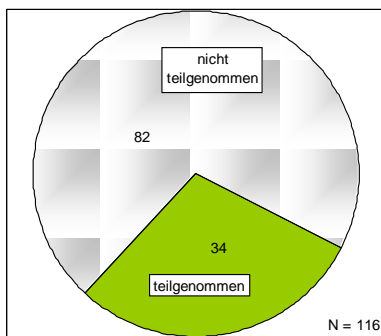


Abbildung 44: Teilnahme und Zufriedenheit – Gesundheitszirkel.

10 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- andere Mitarbeiter waren beteiligt
- nicht ausgewählt
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- nicht Zielgruppe
- noch nicht im Betrieb

Burnout Vortrag

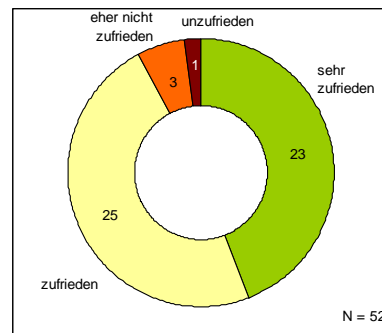
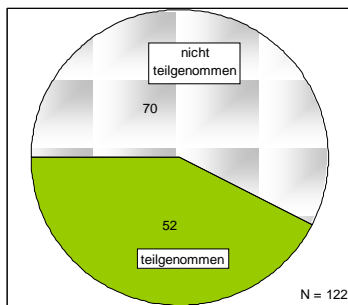


Abbildung 45: Teilnahme und Zufriedenheit – Burnout Vortrag.

17 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- am gleichen Tag eine andere Schulung
- Arbeit/Urlaub
- davor ein Vortrag gemacht
- Infos bekannt
- kein Interesse
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- schon Erfahrung damit
- schon früher angehört

Raucherentwöhnung

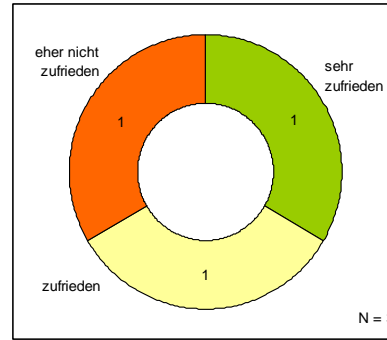
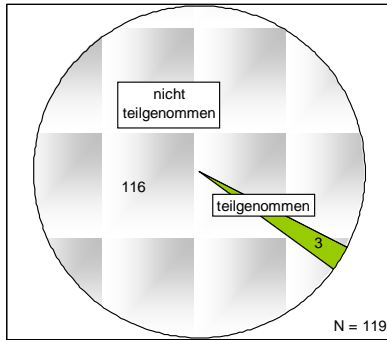


Abbildung 46: Teilnahme und Zufriedenheit – Raucherentwöhnung.

0 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- NichtraucherIn
- kein Interesse
- nicht informiert
- nicht möglich
- noch nicht im Betrieb

Rückenschule MTZ

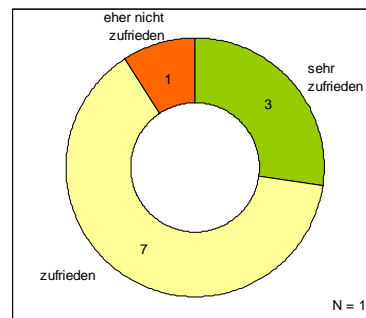
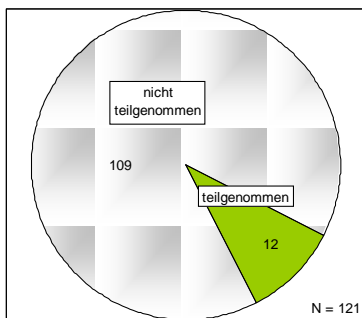


Abbildung 47: Teilnahme und Zufriedenheit – Rückenschule MTZ.



6 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- Arbeit
- Zeitlich nicht möglich
- ich aktiv trainiere
- kein Bedarf
- kein Interesse
- keine Probleme
- keine Rückenschmerzen/Schmerzen
- keine Zeit
- nicht gratis
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- privat Sport
- schon früher gemacht
- Terminkollision
- Zeit und Geld
- zu teuer
- zu weite Anreise von Wohnort

Ergebnispräsentation Umsetzungsmaßnahmen

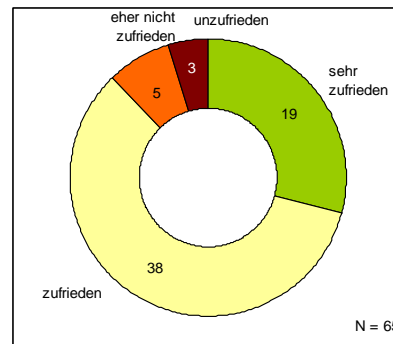
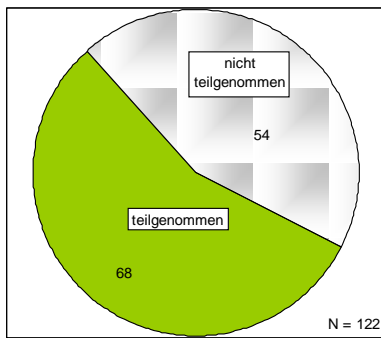


Abbildung 48: Teilnahme und Zufriedenheit – Ergebnispräsentation Umsetzungsmaßnahmen.

25 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- andere Kollegen
- Dienst
- keine Zeit
- krank
- nicht in der Firma



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- Praktikumsdienst
- verhindert
- versäumt



Gesund und Fit Check

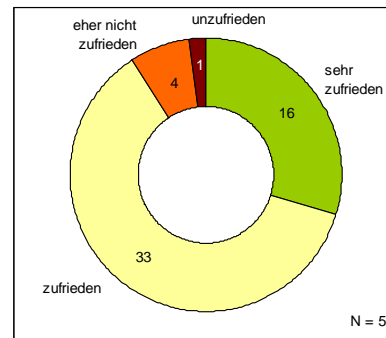
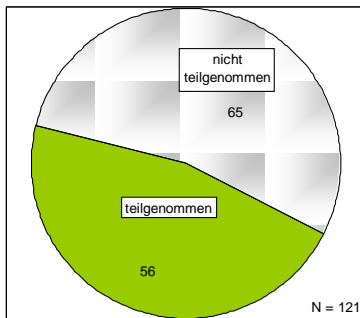


Abbildung 49: Teilnahme und Zufriedenheit – Gesund und Fit Check.

30 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- Arzttermine laufend zu absolvieren
- frei
- GSU privat
- keine Auffälligkeiten
- Krankenstand
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- Schule



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Mobbingvortrag

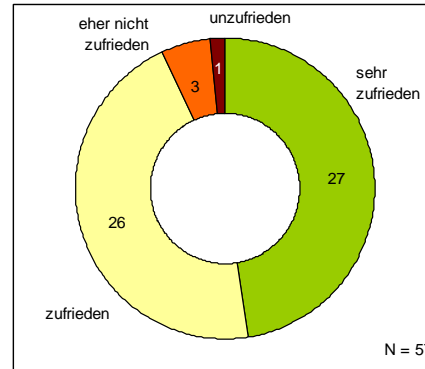
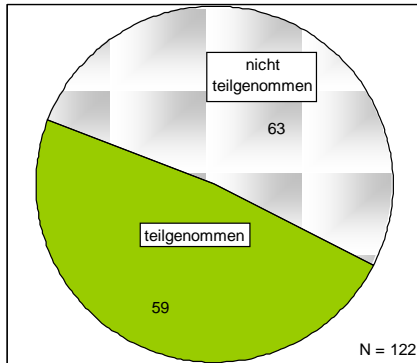


Abbildung 50: Teilnahme und Zufriedenheit – Mobbingvortrag.

30 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- Dienst
- Infos bekannt
- kein Interesse
- keine Zeit
- Krankenstand
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- schon davor absolviert
- Schule
- Terminkollision

Fortbildung Lösungsorientierte Kommunikation

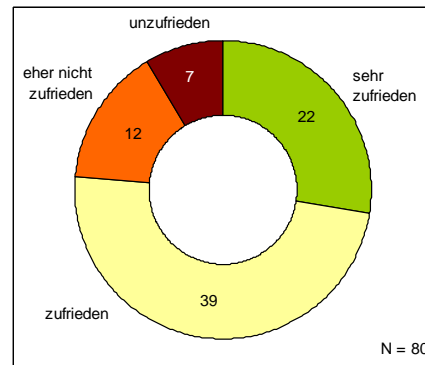
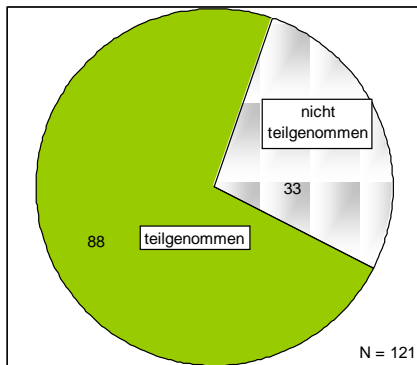


Abbildung 51: Teilnahme und Zufriedenheit – Fortbildung Lösungsorientierte Kommunikation.

30 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- bereits viele Seminare zum Thema besucht
- Infos bekannt
- keine Einladung erhalten
- krank
- nehme erst daran teil
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- Schule

Foccusgruppe STOL

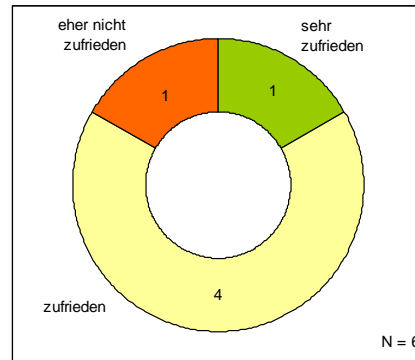
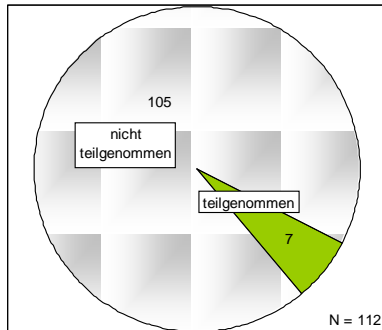


Abbildung 52: Teilnahme und Zufriedenheit – Foccusgruppe STOL.

3 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- kein STOL / nicht Zielgruppe
- keine Führungskraft
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- Schule

Foccusgruppe MA

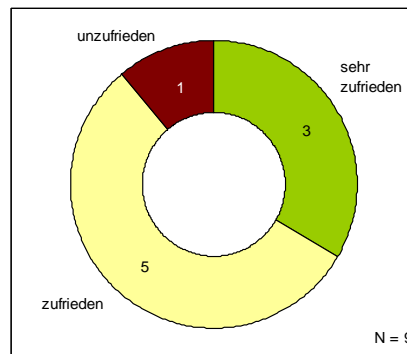
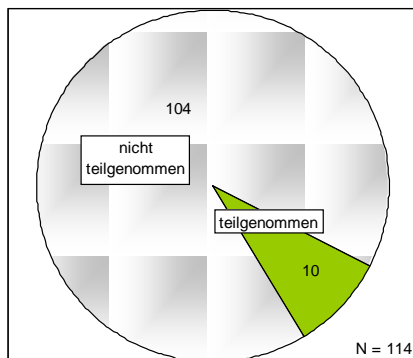


Abbildung 53: Teilnahme und Zufriedenheit – Foccusgruppe MA.

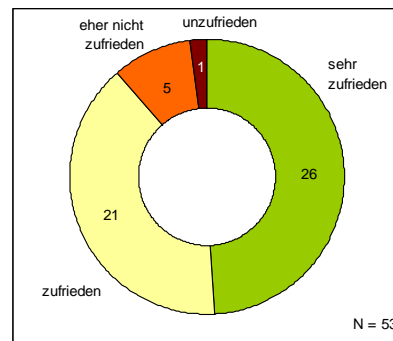
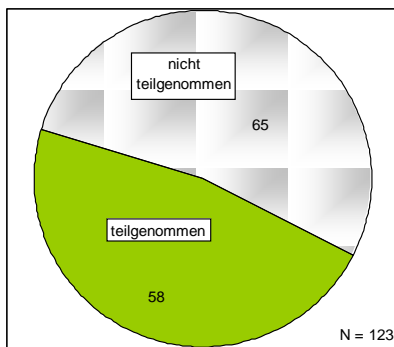


1 Person wünschte sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- kann mich nicht erinnern
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- Schule
- wurde nicht gefragt

Vortrag: Wie die Jugend tickt



101

Abbildung 54: Teilnahme und Zufriedenheit – Vortrag: Wie die Jugend tickt.

23 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- am nächsten Tag Turnier und Vorbereitung
- Dienst
- kein Bedarf
- kein Interesse
- keine Zeit
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- Terminkollision
- Urlaub
- Urlaubsaktion
- Vorbereitung für ein anderes Projekt der LH

Fahrsicherheitstraining



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



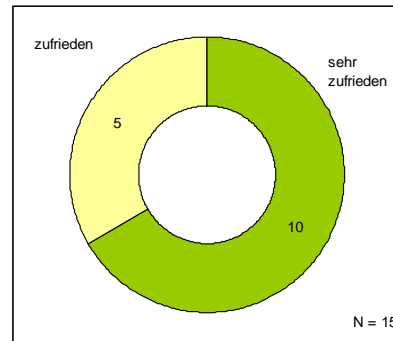
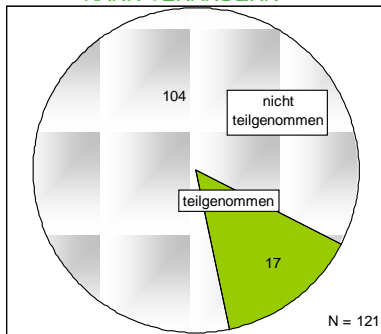


Abbildung 55: Teilnahme und Zufriedenheit – Fahrsicherheitstraining.

6 Personen wünschen sich eine Wiederholung/Weiterführung.

Gründe für eine Nichtteilnahme:

- bereits 30 Jahre den Führerschein
- bereits absolviert
- kein Interesse
- keine Zeit
- Kosten
- leider keine Zeit
- nicht in der Firma
- nicht informiert
- noch nicht im Betrieb
- schon 2006 daran teilgenommen
- schon einmal teilgenommen
- Termin verpasst
- Terminkollision
- vor kurzen absolviert
- zu teuer



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





1.6.5 Anonyme Krankenstandsauswertung des Unternehmens Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH .

Durchgeführt von der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse
 Standardauswertung
 Auswertungszeitraum: 01.01.2010 – 31.12.2010

MitarbeiterInnen: Männer 25
 Frauen 117
Gesamt 142

Gesundheitsquote:



Erläuterung:

38,73 % der MA waren im genannten Beobachtungszeitraum nie im Krankenstand. Mindestens 1x ärztlich krank geschrieben (und der SV gemeldet) wurden 61,27 % der MitarbeiterInnen.

Krankenstandsfälle und –tage nach Geschlecht und pro MitarbeiterIn (MA):

103

	AU-Fälle	AU-Tage	Ø AU-Fäll pro MA	Ø AU-Tage Pro MA	Ø AU-Tage Pro Fall
Gesamt	182	1.375	1,3	9,7	7,6

Tabelle 1

182 Krankenstandsfälle (AU Fälle) davon		Krankenstandstage (AU-Tage)		
MA	krank	Fälle	Gesamt	ØAU-Tage/Fall
		Gesamt		
36	1x	36	222	6,2
25	2x	50	368	7,4
17	3x	51	424	8,3
9	öfter	45	361	8,0
87		182	1375	7,6

Tabelle 2



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“



Gegenüberstellung: Arbeitsunfähigkeitsfälle und –tage zur Wirtschaftsklasse, welcher das Unternehmen angehört.

Anmerkung: Die Vergleichszahlen beziehen sich immer auf ein Kalenderjahr

Wirtschaftsklasse: Gesundheit, Veterinär und Sozialwesen	Auf 1.00 MA entfallen		AU-Tage pro Fall
	AU Fälle	AU Tage	
Vergleichszahlen Österreich	1.103	12.432	11,3
Vergleichszahlen Steiermark	921	9.904	10,8
Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH Gem. GmbH	1282	9.683	7,6

Tabelle 3

Kommentierung der Auswertung

Für die Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH ist ersichtlich, dass die Gesundheitsquote im Jahr 2010 im Vergleich zur vorhergehenden Auswertung 2008 angestiegen ist. 2010 waren 38,73 % der MitarbeiterInnen niemals im Krankenstand - ein zufriedenstellendes Ergebnis. Betrachtet man die absoluten Zahlen des Wirtschaftsklassenvergleichs ist ebenfalls ersichtlich, dass sowohl AU-Fälle, als auch die AU-Tage im Jahr 2010 im Vergleich zu 2008 zurückgegangen sind. Hinsichtlich der Diagnoseauswertungen ist ersichtlich, dass die häufigsten zwei Diagnosen im Vergleich zu 2008 dieselben sind. Erwähnenswert ist, dass für 2010 keine Diagnose im Muskuloskelettbereich (z.B. Wirbelsäulenerkrankungen) aufscheint (mehr als 5 Fälle).

Krankenstandsfälle und –tage der am häufigsten aufgetretenen Diagnosen:

Diag.	Diagnosetext	Fälle	%	Ø AU-Tage
J06	Akute Infektion an mehreren oder nicht bezeichneten Lokalisationen der oberen Atemwege	52	28,6	5,2
A 09	Diarrhoe und Gastroenteritis, vermutlich infektiösen Ursprungs	31	17,0	3,6
J20	Akute Bronchitis	8	4,4	7,1
J01	Akute Sinusitis	6	3,3	5,8
	Alle übrigen Diagnosen	85	46,7	-
Summe		182	100,0	-

Tabelle 4

Anmerkung:

Insgesamt sind 62 verschiedene Diagnosen aufgetreten, davon wurden die 4 häufigsten Diagnosen angeführt

2 IST –SOLL Vergleich Antrag FGÖ und tatsächlichem Ablauf

2.1 Vorprojektsphase lt. Antrag „Soll“

Vorprojektphase	2008						
	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08
Beratung und Info GKK							
Interne Strukturbildung							
Förderantrag FGÖ							
Sensibilisierungsworkshop FK							
Planungsworkshop PT Projektstart Kick off							

Vorprojektphase „IST“

106

Vorprojektphase	2008						
	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08
Beratung und Info GKK							
Interne Strukturbildung			PL wurde genannt				
Förderantrag FGÖ							23.12.2008
Sensibilisierungsworkshop FK					15.10.2008 und Unterschrift BGF Charta		
Planungsworkshop PT						14.11.2008	

2.2 Diagnosephase lt. Antrag „Soll“

Diagnosephase	2009											
	01/09	02/09	03/09	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09	10/09	11/09	12/09	
1.MA Befragung												
Auswertung und Ergebnisberichterstellung												
Ergebnispräsentation												

Diagnosephase „IST“

Diagnosephase	2009											
	01/09	02/09	03/09	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09	10/09	11/09	12/09	
Kick off		03.02.										
1. MA Befragung		05.02 bis 17.02										
Auswertung der Ergebnisse												
Ergebnispräsentation			19.03									
Quick Wins			24/25 AK Fitcheck									

107

2.3 Planungsphase lt. Antrag „Soll“

Planungsphase	2009				
	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09
Gesundheitszirkel					
1. Gesundheitsbericht					
Erstellung Maßnahmenplan					

Planungsphase „IST“

Planungsphase	2009					
	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09	09/09
Gesundheitszirkel	21,22,23	11, 12	15,16,17	06,07		
Erstellung des Maßnahmenplans						17.09., Präs. d. STG
Quick wins		05,06 FK Gesundes Führen 15.05. Burnout Vortrag	Start Rauchfrei			

108

2.4 Umsetzungsphase lt. Antrag „Soll“

Umsetzungsphase	2009/2010												
	08/09	09/09	10/09	11/09	12/09	01/10	02/10	03/10	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10
Umsetzungsmaßnahmen 1-xy													

Umsetzungsphase „IST“

Umsetzungsphase	2009/2010												
	08/09	09/09	10/09	11/09	12/09	01/10	02/10	03/10	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10
Umsetzungsmaßnahmen 1-xy													
Quick wins		Beginn Rücken- schule				Ausb. GZ Mod.			07. Mobbing Vortrag			Fam. woche	

Umsetzungsphase „IST“

Umsetzungsphase	2010/2011							
	09/10	10/10	11/10	12/10	01/11	02/11	03/11	04/11
Umsetzungsmaßnahmen 1-xy								
Quick wins	Fahr- sicherheits- training		17.11. Präs. Umsetzungs- maßnahmen					

109

2.5 Evaluierungsphase lt. Antrag „Soll“

Evaluierungsphase	2010				
	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10
2. MA Befragung					
Auswertung Ergebnisberichterstellung					
3 Gesundheitsbericht					
Abschlussveranstaltung					
Nachprojektphase					



Evaluierungsphase „IST“

Evaluierungsphase	2011			
	03/11	04/11	05/11	06/11
2 MA Befragung				
Auswertung Ergebnisberichterstellung			10.05.2011 Präsentation	
2. Gesundheitsbericht				
Abschlussveranstaltung			19.05.2011	
Quick Wins	30.03.2011 Fit Check AK			
Nachprojektphase				

3. Reflexion und Bewertung des Projektes

Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und -Projektergebnissees wurde mit dem Projektteam eine Reflexion des Projektes anhand der Fragen vom FGÖ durchgeführt.

Die vom Projektantrag und Projektkonzept beschriebenen Ziele wurden zum Großteil erreicht. (siehe Punkt Metaziele). Einige Ziele sind aufgrund der Vielzahl der Ziele noch im Laufen bzw. werden in den nächsten Monaten weiterbearbeitet. Die Zielerreichung wurde von den Projektteammitgliedern als gut empfunden.

Effekte und Ergebnisse gab es einige. So empfanden die MitarbeiterInnen, dass es der Geschäftsführung ein Anliegen war/ist etwas für ihre MitarbeiterInnen zu tun. Es gab mehr Gespräche und Erfahrungsaustausch unter den MitarbeiterInnen als vor dem Projekt. Zusätzlich hatten die MitarbeiterInnen die Möglichkeit sich untereinander kennenzulernen. Es konnte ein guter Austausch unter den MitarbeiterInnen stattfinden und es gab die Möglichkeit auch den Einblick in den anderen Bereich zu bekommen. Hinsichtlich der Einbindung der Zielgruppen in die Planung und Umsetzung des Projektes wurden festgestellt, dass es MitarbeiterInnen gegeben hat, die die Angebote des Projektes nicht genutzt haben (mangelndes Interesse). Auch der Newsletter wurde von einigen nicht gelesen. Die Kommunikation war nicht immer durchgehend aufgrund der vielen Standorte. Ebenso wurde von einigen MitarbeiterInnen die Selbstverantwortung nicht wahrgenommen. Wurden die MitarbeiterInnen immer wieder an die Veranstaltungen und Aktivitäten erinnert, war ihr Interesse dann doch sehr groß an der Teilnahme. Die Erreichung der Zielgruppe wurde von allen Projektteammitgliedern als gut empfunden. Projektaufbau und Projektablauf waren gut geeignet zur Erreichung der Ziele. Der Projektaufbau war sehr professionell und entsprach dem klassischen Projektplan. Zu Beginn des Projektes war der zeitliche Aufwand ein wenig hoch angesetzt, aber wie



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





man merkte, war dies auch notwendig. Ein hilfreicher Faktor war in dieser Zeit auch. Martin Prangl, denn für ein solches Projekt ist eine externe Begleitung sehr wichtig. Als positiv wurde auch die gute Organisation der Projektleitung empfunden. Die Geschäftsführung und die StandortleiterInnen stellten viel Zeit zur Verfügung. Ohne diese Zeitressourcen wäre die Durchführung des Projektes nicht möglich gewesen.

Was waren die wichtigsten Erfolgsfaktoren?

- Die Vernetzung der einzelnen MitarbeiterInnen auf den verschiedenen Standorten
- Der Spaß, gemeinsame Aktivitäten auszuüben
- Die Bereitschaft der Geschäftsführung das Projekt zu unterstützen
- Das Engagement der Projektleitung
- Das Engagement des Projektteams
- Die gute Vorbereitung des Projektes
- Die Befragungen und Auswertungen
- Schulungen und Fortbildungen
- Hohe Beteiligung bei den verschiedenen Veranstaltungen
- Meinungsvielfalt in allen Ebenen
- Entstehung der Leitfäden
- Partizipation aller Beschäftigten als wesentliches Prinzip der betrieblichen Gesundheitsförderung. (Gesundheitszirkel: Nutzung des Erfahrungs- und Veränderungswissens der MitarbeiterInnen über beanspruchende Arbeitssituationen und die gesundheitsgerechte Veränderung dieser Situationen)

111

Was waren die wichtigsten Hürden im Projekt

- Sicher eine große Hürde im Projekt waren im letzten Abschnitt des Projektes die massiven Sparmaßnahmen, die die MitarbeiterInnen beschäftigt haben und dadurch der Blick für das Projekt eingeschränkt war.
- Gesundheitsförderung wird häufig als „Luxusthema“ gesehen. („Was sollen wir den noch alles machen? Was das kostet“)

Was würden sie aus der jetzigen Sicht besser machen?

- Noch intensivere Weitergabe der Informationen an die Teams



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





- Regelmäßige Treffen der Steuerungsgruppe und der Projektleitung. (Eventuell jede Monat ein Termin, da sehr viele Punkte bei den wenigen Treffen zu besprechen waren und kaum Zeit für die einzelnen Punkte blieben).

Die Evaluation des Projektes wurde sowohl intern als auch extern durchgeführt. Sie war eine wichtige Unterstützung um im Projektverlauf die notwendigen Korrekturen vorzunehmen um die Ziele zu erreichen.

Wichtiger als die externe Evaluation waren die internen Sitzungen, bei denen der Verlauf des Projektes besprochen wurde und aus den Resümees die Veränderungen entstanden sind.

Betrachtet man den Verlauf des Projektes im Nachhinein kann festgestellt werden, dass das Projekt sehr gut gelaufen ist. Es gab weder große Hürden noch besondere Stolpersteine. Das Projektteam die Projektleitung und die Steuerungsgruppe haben durch ihre Bereitschaft, sich während des Projektes zu korrigieren einen guten Verlauf des Projektes erreicht. Als Empfehlung für andere Projekte wäre zu erwähnen, dass das Projektteam das wichtigste Kriterium für die Erfolgreiche Durchführung des Projektes war. MitarbeiterInnen haben für und mit MitarbeiterInnen gestaltet. Ohne Projektteam wären eine so gute Weiterleitung der Informationen und die Integration der MitarbeiterInnen nicht möglich gewesen.

4. Verbreitung der Projektergebnisse

112

Die Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH hat sich als Ziel gesetzt, die Ergebnisse, Erkenntnisse und Veränderungen aus dem BGF-Projekt über die strukturelle Einarbeitung der generellen Ziele und Aspekte einer betrieblichen Gesundheitsförderung in ein auf allen Ebenen gelebtes und als natürlich betrachtetes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einfließen zu lassen. Es ist ein besonderes Anliegen, aus den im BGF-Projekt gewonnenen Erfahrungen zu schöpfen und die positiven Strukturen und Wirkungen nachhaltig in die betriebliche Atmosphäre zu überführen.

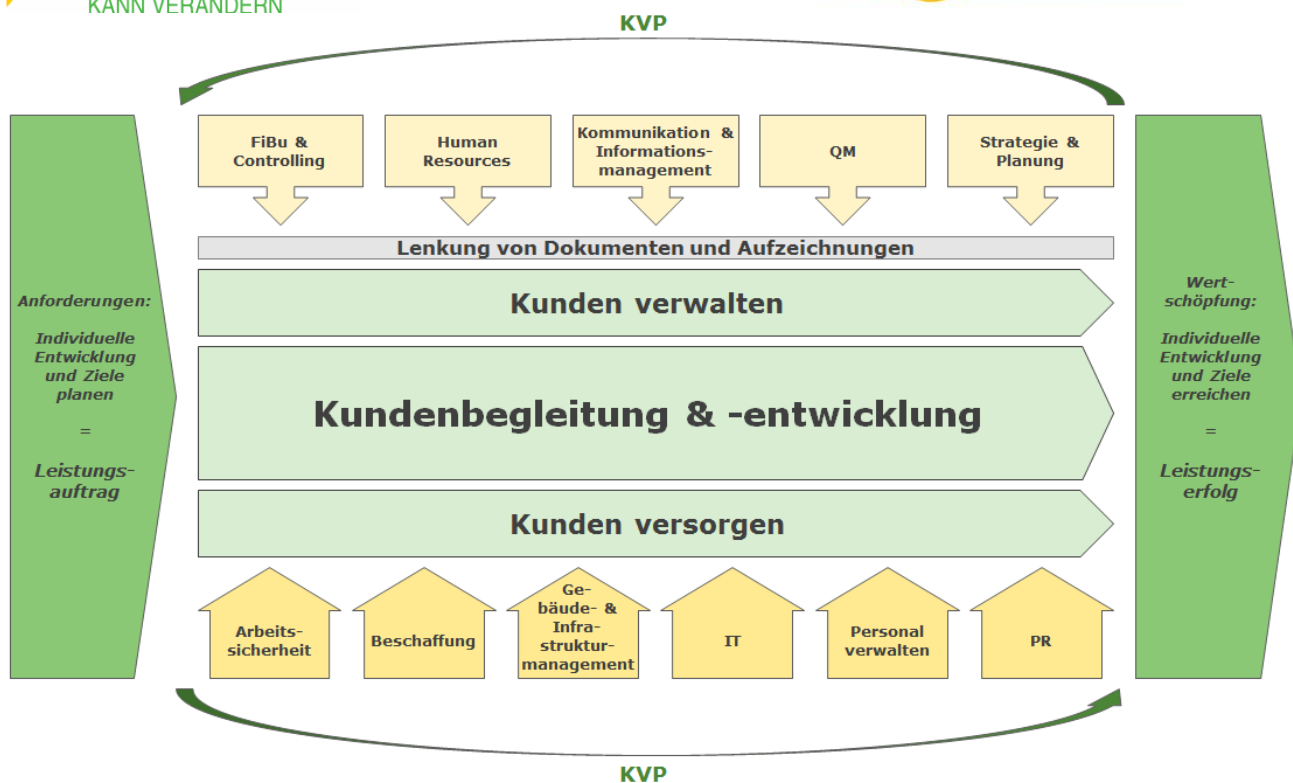
Um ein effektives Gesundheitsmanagement aufbauen zu können, ist es wesentlich, BGM-Gesichtspunkte nicht abseits und getrennt von anderen Geschäftsprozessen zu betrachten und zu bearbeiten.

Das Konzept sieht daher vor, die laufenden Prozesse im Unternehmen um jene Anteile zu ergänzen, die als BGM-Werte zu verstehen sind. Die Auswirkungen betreffen daher die gesamte Prozesslandschaft der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





L3

Abbildung: Prozesslandkarte der Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH

Ziel des Unternehmens ist, dass betriebliche Gesundheit als Selbstverständlichkeit in den normalen Arbeitsablauf aufgenommen wird und, dass die Ergebnisse aus Kennzahlenmessungen herangezogen werden können, um auch jene Prozesse und Verfahren der Mitarbeiter, die mit Gesundheitsaspekten hinterlegt sind, einer ständigen Bewertung und Verbesserung durch das Management unterziehen zu können.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist daher kein eigenständiger und abgetrennter Prozess, sondern ein integrierter Bestandteil des gesamten Managementsystems.

Im Rahmen der Steuerungsgruppensitzung am 30.06.2011 wurde im Überblick gezeigt, wo sich zukünftig Teile der betrieblichen Gesundheitsförderung wiederfinden werden:

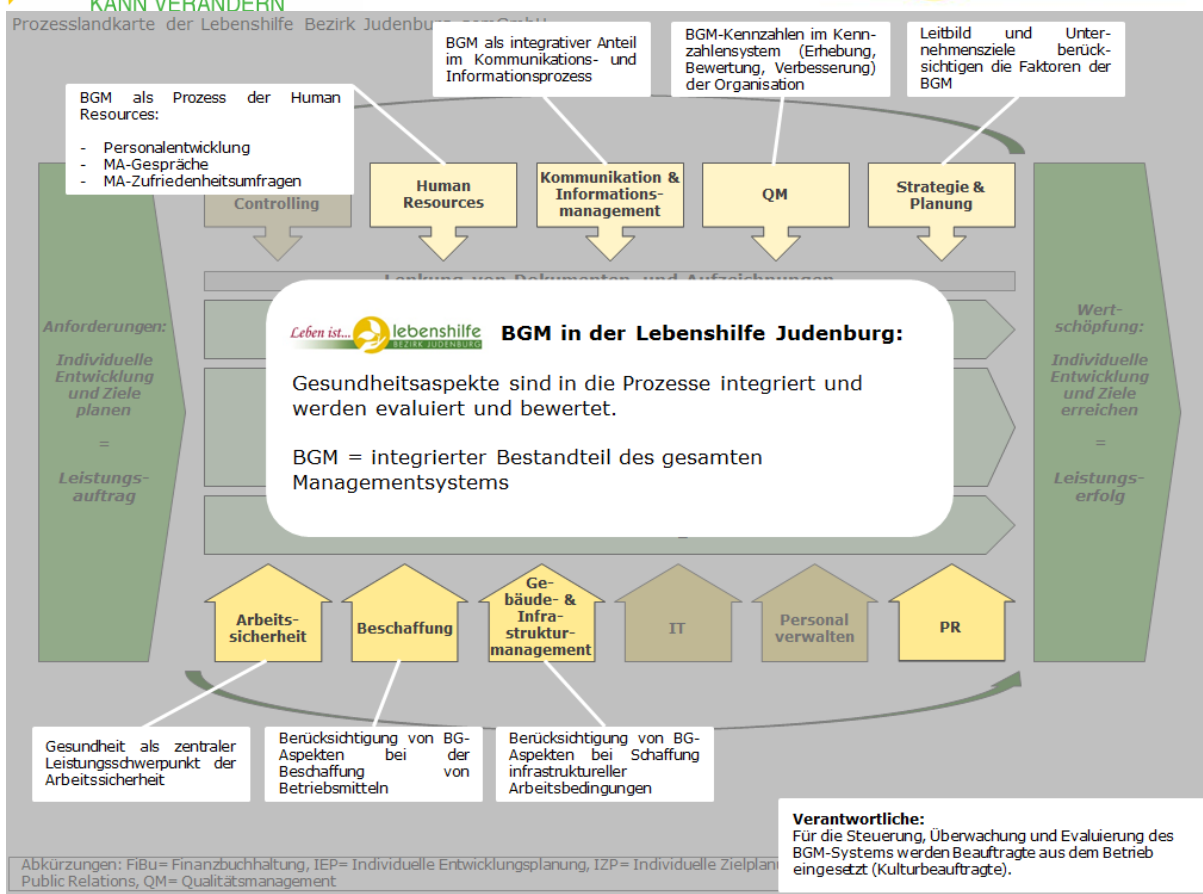


Abbildung: ein Überblick über die Wirkung der BGM auf die betriebliche Prozessstrukturen.

Anhand der Grafik wird verdeutlicht und erkennbar, wo jene in den vergangenen Jahren im BGF-Projekt erarbeiteten Maßnahmen der Gesundheitsförderung als dauerhafte Bestandteile in die Prozesslandschaft eingeflossen sind und bzw. oder erhalten bleiben.

Human Resources

So sind beispielsweise die Human Resources als wesentlicher Dreh- und Angelpunkt eines BGM mit der Weiterentwicklung der Prozesse Personalentwicklung und Mitarbeitergespräche anzusehen.

Kommunikations- und Informationsmanagement

Interne Kommunikation und Information werden häufig als Hemmnisfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung genannt. Ohne Zweifel spielt daher die Berücksichtigung von BGF in der Weiterentwicklung des Kommunikations- und Informationsmanagements eine große Rolle.



„Wird aus den Mitteln des FGÖ gefördert“





Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement ist hauptverantwortlich für die Definition und Überwachung der Prozesse im Unternehmen. Durch laufende Messung der Prozessleistung werden Prozesseffektivität und –effizienz evaluiert und bewertet. In weiterer Folge werden Vorschläge zur Verbesserung und für mögliche Maßnahmen gemacht.

Die Ein- und Verarbeitung der BGM-Aspekte in den Unternehmensprozessen werden daher zentral über das Qualitätsmanagement gesteuert.

Zur Evaluierung und Begleitung des BGM auf Mitarbeiterebene werden zukünftig Beauftragte aus dem Mitarbeiterkreis eingesetzt, die in diesem Aufgabenbereich eng mit dem Management zusammenarbeiten und an der ständigen Verbesserung mitwirken werden.

Strategie und Planung

Die BGF soll Bestandteil der Betriebskultur sein und wird daher auf Ebene der Geschäftsführung laufend in die Unternehmensstrategie und –planung mit einbezogen.

115

Supportprozesse

Betriebliche Gesundheitsbelange werden durch ihre Beachtung auf Ebene der unterstützenden Prozesse steuerbar.

Wie sich im Laufe des BGF-Projekts gezeigt hat, spielt es eine große Rolle, ob bei der Beschaffung von Betriebsmitteln (Einrichtung, Arbeitsgeräte und Maschinen, etc.) gesundheitliche Faktoren im Allgemeinen und auch speziell hinsichtlich des Benutzers berücksichtigt werden. Auch die räumlichen Arbeitsbedingungen sind ein wesentliches Augenmerk einer BGF.

Daher wurde insbesondere in Bezug auf die Prozesse Arbeitssicherheit, Beschaffung, Gebäude- und Infrastrukturmanagement Wert darauf gelegt, dass diese von vorneherein die Gesundheit und das Wohl der Mitarbeiter berücksichtigen.

PR

Die PR eines Unternehmens wird im Bereich des BGM als internes Kommunikationselement genutzt (Informationen, Berichte und Kommunikationsmöglichkeiten über Homepage und andere betriebsinterne Medien). Gleichzeitig wird die Öffentlichkeitsarbeit für die BGF der Lebenshilfe Judenburg über diese Abteilung abgewickelt.



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“





Fazit

Die Ergebnisse der umgesetzten BGF-Maßnahmen haben innerhalb der Lebenshilfe Judenburg zu vielen erfolgreichen Veränderungen geführt, die es nunmehr nachhaltig in den Betriebsalltag überzuleiten gilt.

Mit der Betrachtung von BGM als integrierten Bestandteil des gesamten Managementsystems sehen wir mit großer Zuversicht eine Möglichkeit, die BGF-Erfolge zu bewahren, weiterzuführen und ständig zu verbessern.



„Wird aus den Mitteln
des FGÖ gefördert“



