



INTAKT Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

Projektnummer	3293
Projekttitel	inTakt - vom Gesundheitssolisten zum Ensemblemitglied
Projektträger/in	Wiener Symphoniker
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.01.2022-31.12.2024, 36 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle Beschäftigte der Wiener Symphoniker
Erreichte Zielgruppengröße	151
Zentrale Kooperationspartner/innen	FGÖ, WiG, ÖGK
Autoren/Autorinnen	Mag. Bernhard Kircher
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	b.kircher@wienersymphoniker.at
Weblink/Homepage	www.wienersymphoniker.at
Datum	01.03.2025

1. Kurzzusammenfassung

Die Wiener Symphoniker ähneln einer Champions-League-Mannschaft. Ähnlich wie im Spitzensport ist das Spielen eines Musikinstruments auf Hochleistungsniveau mit hohen physischen und mentalen Belastungen verbunden und die motorischen Anforderungen bewegen sich oft im Grenzbereich der physiologischen Leistungsfähigkeit. Anders als internationale Fußballclubs verfügen die meisten Orchester aber bislang über keinerlei strukturelle, gesundheitliche Betreuung. Die Vision war daher, das BGF-Projekt als Anstoß zu nehmen, diese berufsbedingten Belastungen zu reduzieren, die Schaffung eines attraktives Arbeitsumfeld zu unterstützen und damit langfristig die Leistungsfähigkeit erhalten zu helfen.

Das Setting waren die Wiener Symphoniker und ihre Tätigkeit als internationales Spitzenorchester mit allen Beschäftigten als Zielgruppe. Die Aktivitäten umfassten die Ebenen *Verhaltensorientierte Maßnahmen*, *Verhältnisorientierte Maßnahmen* und *Führungskräfteentwicklung*. Die Laufzeit betrug drei Jahre, zentrale Kooperationspartner:innen waren der FGÖ, die WiG und die ÖGK.

Als Ergebnisse konnten deutlichen Verbesserungen im sozialen Zusammenhalts und in der Reduktion von (berufsbedingten) Belastungen verzeichnet werden. Die Etablierung von niederschweligen Angeboten ist ebenfalls als Projekterfolg zu werten. Langfristig ist die orchestereigene Initiative nach der Stärkung der psychosozialen und kommunikativen Kompetenzen im sensiblen künstlerischen Berufsumfeld von großer Bedeutung; während der Projektlaufzeit fanden bereits die ersten Workshops zur Entwicklung eines neuartigen und innovativen „Orchestra Resource Management“ statt.

Eine wesentliche Lernerfahrung liegt darin begründet, dass High – Performance – Organisationen durch einen hohen Grad an Autonomie und Selbstbestimmtheit geprägt sind. Hier kann Gesundheitsförderung einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls leisten.

Als herausfordernd erwies sich allerdings die spezifische Organisationsstruktur eines Orchesters, was sich auch in der Projektlaufzeit niederschlug. Hier braucht es einen etwas längeren zeitlichen Spielraum, da viele Zeitfenster durch Performancephasen völlig abgedeckt sind.

2. Projektkonzept

Musik ist Hochleistungssport. Das Spielen eines Musikinstruments auf höchstem Niveau und über viele Jahre hinweg ist eine stetige große physische und mentale Belastung. Üblicherweise beginnen (klassische) Musiker schon in früher Kindheit, ihr zukünftiges Instrument zu erlernen und bis zur Berufsreife weisen sie zehntausende Übestunden auf. Diese Beschäftigung mit einem Instrument stellt eine höchst komplexe Tätigkeit dar und ist eine grob- und feinmotorische Höchstleistung, die sich mit ihren präzisen und schnellen Bewegungsmustern oft im Grenzbereich der physiologischen Leistungsfähigkeit bewegt.

Auch der Umgang mit Konflikten zählt zu den besonderen Herausforderungen im Alltag eines Orchesters. Vor dem Hintergrund des gemeinsamen Musizierens sind Unstimmigkeiten und Spannungen, wie sie in jedem Betrieb vorkommen, besonders sensibel.

Den Wiener Symphonikern als Arbeitgeber war es daher ein großes Anliegen, den Betrieb für alle Mitarbeiter:innen langfristig attraktiv und gesund zu gestalten. Davon ausgehend, dass ein Orchester in vielerlei Hinsicht einer Champions-League-Mannschaft ähnelt, nur üblicherweise ohne jegliche strukturelle, gesundheitliche Betreuung, war die Vision, das BGF-Projekt, *inTakt*, als Anstoß zu nehmen, diese berufsbedingten Belastungen langfristig zu reduzieren, die Schaffung eines attraktives Arbeitsumfeld zu unterstützen und damit die Leistungsfähigkeit erhalten zu helfen. Als Partner:innen für das Projekt

fungierten der Fond Gesundes Österreich, FGÖ, die Wiener Gesundheitsförderung, WiG und die Österreichische Gesundheitskasse, ÖGK. Eine interne Projektgruppe wurde mit dem Projektmanagement beauftragt.

Für die initiale Planung des BGF-Prozesses konnten im Vorfeld zwar keine eindeutig geeigneten und vergleichbaren Projekte erhoben werden. Es gibt einige Referenzprojekte, welche versuchen, Betriebliche Gesundheitsförderung in diesem Umfeld zu etablieren, die sich jedoch entweder auf eine Bedarfsanalyse und weniger auf Praxisprojekte konzentrierten bzw. letztendlich auf Schwierigkeiten in der Umsetzung stießen, da betriebliche Strukturen und entsprechend qualifizierte Mitarbeitende fehlten.

Im vorgestellten Projekt stand das Setting Wiener Symphoniker und ihre Tätigkeit als internationales Spitzenorchester in seinen jeweiligen Spielstätten im Mittelpunkt. Die Schwerpunktlegung der geplanten präventiven Maßnahmen und ihre dauerhafte Implementierung in den Orchesterbetrieb sollte sicherstellen, dass die jeweils unterschiedlichen physischen und mentalen Belastungen aller Angestellten der Wiener Symphoniker gleichermaßen Beachtung fanden.

Diese waren auch die Zielgruppe des Projekts. Die weitere Ausdifferenzierung erfolgte hauptsächlich nach Funktionsgruppen; Streicher, Holzbläser, Blechbläser & Schlagwerker sowie Administrationsangehörige. Eine Besonderheit stellt in diesem Umfeld der Gegensatz Orchester-Administration dar; zwei Berufsgruppen, die völlig unterschiedliche Berufsbilder haben mit unterschiedlichen Bedürfnissen vereint in einem Betrieb.

Die Zielsetzungen bezogen sich daher vor allem auf die Reduktion der unterschiedlichen psychischen und körperlichen Belastungen, die Förderung der Arbeitsfähigkeit, die Förderung des sozialen Miteinanders und den Aufbau von niederschweligen Gesundheitsförderungsangeboten. Die strukturelle Verankerung sollte durch den Aufbau einer Stabstelle für Gesundheitsmanagement sichergestellt werden.

3. Projektdurchführung

Offizieller „Startschuss“ für das Projekt war eine hybride Kick-Off-Veranstaltung im Frühjahr 2022. Für die Zusammensetzung der geplanten Gesundheitszirkel im Rahmen des BGF-Prozesses wurden die unterschiedlichen Belastungen der einzelnen Berufsgruppen berücksichtigt. Es wurden in den ersten Monaten auch zahlreiche Einzelinterviews geführt, um die grundsätzliche Einstellung der Mitarbeiter:innen zu einer BGF zu erfahren und die individuellen beruflichen Belastungen sowie schon vorhandene Lösungsansätze zu erheben. Die Einführung von regelmäßig erscheinenden Newslettern stellte sicher, dass von Beginn an der Informationsfluss aufrechterhalten werden konnte und die Mitarbeiter:innen in das Projekt einbezogen wurden.

Vier Gesundheitszirkel fanden 2022 statt; in einem Folgeworkshop Im Sommer 2023 wurden die bisherigen BGF-Maßnahmen evaluiert und weitere Anregungen für das Projekt gegeben.

Die gesundheitliche Ist-Analyse des Betriebs zu Projektbeginn wurde durch drei Instrumente erhoben; zum einen durch die Analyse der Krankenstände 2017–2021 durch die ÖGK mittels EvalKS, zum anderen durch einen orchestereigenen Fragebogen zu den mentalen Einstellungen und Kompetenzen, und durch den Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit, Kombi AG Österreich. Während der Laufzeit des Projekts wurden weitere Befragungen durchgeführt; eine interne Evaluation der Coronazeit und die Erhebung des aktuellen Arbeitsfähigkeitsindex WAI (2023) sowie die Folgebefragung mit dem Kombi AG (2024).

Zudem wurde für die Saison 2022–23 eine eigene Statistik der Auslastung des Orchesters und der Krankenstände erhoben. Projektbegleitend fanden laufende Erhebungen der Teilnahmequoten an den angebotenen Maßnahmen statt.

Folgende Aktivitäten wurden im Projektzeitraum umgesetzt:

2022

- Viele Kolleg:innen können einschlägige Ärzt:innen oder Therapeut:innen weiterempfehlen; sie wurden gebeten, diese für die Listung in einem neu eingerichteten, internen *Handbuch Gesundheitsexpert:innen* zu nennen, welches zukünftig dazu dienen soll, bei Bedarf auf Fachpersonal zurückgreifen zu können, von dem wir wissen, dass es mit den Anforderungen und Belastungen unseres Berufs vertraut ist und in diesem Bereich einschlägige Erfahrungen aufweist.
- Der Beruf als Orchestermusiker:in ähnelt dem eines/r Spitzensportler:in und für die Aufrechterhaltung der beruflichen Leistungsfähigkeit spielen Maßnahmen zur einem *präventiven Krafttraining* eine zentrale Rolle. Mit einem Fitnessstudio wurde eine diesbezügliche, langfristige Kooperation vereinbart.

2023

- Start des *präventiven Krafttrainings* im Fitnessstudio
- Im Rahmen des Präventionkonzepts OrthoMotion®, das dabei unterstützt, längerfristig gesund und schmerzfrei zu musizieren bzw. beschwerdefrei den Büroalltag zu meistern, wurde durch ein *Wirbelsäulenscreening* der Status quo der Beschäftigten festgestellt.
- Für eine gesunde Bewältigung des Büroalltags der Administrationsangehörigen wurde das Trainingskonzept *Fit your Company* angeboten. Es beinhaltet Mobilitätsübungen, Nacken- und Rückenschulung sowie ein Augen- und Konzentrationstraining. Niederschwellige Takeaway-Übungen lassen sich einfach in den Alltag integrieren und umsetzen.
- Einführung eines *WSY-Stammtisch*: Einmal im Semester soll es für alle Angehörigen der Wiener Symphoniker die Gelegenheit geben, sich nach einem Konzert in einem geselligen Rahmen auszutauschen. Aufgrund der, durch die betrieblichen Abläufe bedingten, Trennung zwischen Orchester und Administration ist das ein idealer Rahmen, die beiden Tätigkeitsgruppen zusammenzubringen. Mittlerweile finden sich auch regelmäßig Kolleg*innen, die diese Abende, nach ihrem Orchesterdienst, musikalisch gestalten.
- Ein *Vortrag* zum Thema Resilienz eröffnete eine Vortragsreihe mit dem Thema Emotionsregulation; wie schaffen wir es, hinderliche Emotionen in unserem Sinne zu beeinflussen?

2024

- Fortführung des *präventiven Krafttrainings*
- Weiterführung des *WSY-Stammtisch*
- Auch 2024 konnte das Trainingskonzept *Fit your Company* angeboten werden.
- *Vorträge* zu den Themen Emotionsfallen / Gelassenheit im Alltag / Selbstführung
- *Vorträge* zu den Themen Immunsystem (TCM) / Essen unterwegs / Gesunder Darm / Ernährung und Schlaf
- Das Projekt *inTakt* wurde im Rahmen einer *Keynote* beim Symposium Body, Mind & Music der ÖGfMM (Österreichische Gesellschaft für Musik und Medizin) im April 2024 vom Intendanten vorgestellt und fand große Resonanz.
- Erstmals wurde im Rahmen der Bregenzer Festspiele im Sommer eine *Ferienbetreuung* für die Kinder unserer Mitarbeiter:innen angeboten.
- *Orchestra Resource Management (ORM)*: Basierend auf den Erkenntnissen des sogenannten Crew Resource Managements (CRM) sollen die psychosozialen und kommunikativen Kompetenzen gestärkt sowie gelernt werden, die eigenen Verhaltensweisen und die anderer offen zu reflektieren. Zusätzlich ist auch das Erarbeiten eines stärkenorientierten Führungsstils, der gerade hochsensible Musiker:innen befähigt, Exzellenz zu entwickeln und auf Dauer motiviert zu performen, ein wichtiger Baustein dieser Maßnahmen. 2024 fanden die ersten vier Workshops dazu statt.
- Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der *Arbeitsmedizin*: Audiometrien, Sehtests, Lärmmessungen bei den Proben, Gesundheitstage, Impfprogramme, (arbeits)psychologische Einzelberatungen

Für die Projektsteuerung bzw. –umsetzung und –evaluation waren die Steuerungsgruppe, die Projektleitung und eine externe Projektberatung betraut; durch die Integration des arbeitsmedizinischen Diensts in die Projektgremien war eine enge Vernetzung und Koordination gegeben.

Hauptkooperationspartner waren der FGÖ, die WiG und die ÖGK. Eine durch die Analogie Spitzenmusiker:innen–Spitzensportler:innen besonders schöne Kooperation wurde mit dem Vienna City Marathon eingegangen.

Im Bereich BGF konnte ein Kontakt zum Royal Liverpool Orchestra hergestellt werden, das mit seinem Programm, „Liverpool Philharmonic Musicians Performance and Wellbeing Program“ Pionierarbeit in Großbritannien leistet. Durch die Vernetzung besteht die Möglichkeit, sich auszutauschen und voneinander zu lernen.

Das „Comprehensive Center for Musculoskeletal Disorders (CCMSD)“ an der Meduni Wien widmet sich als Flagship–Projekt der Behandlung von Künstler:innen, den sogenannten „High Performern“ im Musikbereich und der darstellenden Künste und bot seine Expertise bei der Unterstützung von einschlägigen Beschwerdebildern an.

Für die Projektumsetzung als herausfordernd erwies sich die Organisationsstruktur des Orchesters; es war mitunter schwierig und aufwendig, die angebotenen Maßnahmen auch zu implementieren, da während der Arbeitszeit der Musiker:innen in den Proben und Konzerten dafür keine Möglichkeit besteht. Alle Maßnahmen mussten daher „um den Dienstplan herum“ eingebaut werden und fanden großteils in der Freizeit der Musiker:innen statt. Längere Abwesenheiten der Belegschaft durch Tourneetätigkeiten bzw. durch Wechseln des Dienstorts für das ganze Orchester während des Sommers nach Bregenz erschwerten zusätzlich eine rasche Umsetzung der Maßnahmen. Als Konsequenz wurde die Projektlaufzeit um ein Jahr, von zwei auf drei, verlängert.

Durch personelle Veränderungen im Betrieb kam es überdies in der Steuerungsgruppe zu einzelnen Umbesetzungen.

4. Evaluationskonzept

Das Projekt wurde von einem externen Evaluator begleitet, wie es für BGF–Projekte dieser Größenordnung vorgesehen ist. Sowohl was das Setting als auch die spezifischen Anforderungen im Projektmanagement anbelangt, betrat das Projekt *inTakt* an vielen Stellen Neuland. Die externe Evaluation war daher ein zentralen Bestandteil der Projektumsetzung mit folgenden Schwerpunkten:

- Einschätzung der Zielerreichung des Gesamtprojekts
- Identifikation von relevanten Maßnahmen und Prozessfaktoren in einem spezifischen Setting
- Vergleich mehrerer Projekte untereinander und Identifikation von Erfolgsmodellen
- Einbindung in ein theoretisches Rahmenkonzept

Folgende Evaluationsschritte wurden gesetzt:

- Teilnahme des externen Evaluators an allen Sitzungen der Projektsteuerungsgruppe
- Sekundärauswertung quantitativer Diagnosemethoden (Befragungen, Auswertungen)
- kontinuierliche Reflexion mit der Projektleitung
- Teilnahme am Maßnahmenworkshop

Aus Projektsicht bot dieser Zugang viele Vorteile. Das dahinterstehende Evaluationsverständnis berücksichtigte durch seine theoretische Einbindung in das Rahmenkonzept „High–Performance–Organisationen“ das spezielle Interventionsfeld „Spitzenorchester“, das sich in vielen Aspekten von den Strukturen und Kulturen in anderen Wirtschaftsbetrieben und Branchen unterscheidet. Sie bot in allen Projektphasen

sowohl Elemente einer begleitenden Prozess- und Ergebnisevaluation an und stellte auch konkrete fachliche Expertise möglichst zeitnahe zur Verfügung. Die Ergebnisse des Evaluationsprozesses flossen daher laufend in den Projektverlauf ein.

Möglichst genau definierte Ziele stellen die Grundlage jeglicher Evaluation dar. Gemeinsam wurden diese Ziele definiert und vor allem anhand quantitativer Befragungen und der Auswertung von Personalkennzahlen versucht, eine Einschätzung der Zielerreichung vorzunehmen. Auch bei der Umsetzung der Maßnahmen auf den drei Ebenen

- Verhaltensorientierte Maßnahmen
- Verhältnisorientierte Maßnahmen
- Führungskräfteentwicklung

orientierte sich die Evaluation eng am zentralen Qualitätsmerkmal von Projekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung und half so mit, ihre Qualität und ihre Vielfalt zu gewährleisten.

Für die Bewertung der Projektergebnisse war die Definition von erfolgskritischen Prozessfaktoren hilfreich; eine künftige zentrale Perspektive wird die Organisationsentwicklung sein. Diesbezüglich konnten im Projekt schon erste konzeptionelle theoretische Grundlagen geschaffen und auch praktische Erfahrungen gesammelt werden.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Auf der Ergebnisebene lassen sich folgende Entwicklungen feststellen:

Die 2. Gesundheitsbefragung im Jahr 2024 zeigte im Vergleich zur Erstbefragung aus 2022 eine signifikante Verbesserung der Einschätzung der Zusammenarbeit mit Führungskräften. Weiters zeigten sich signifikante Verbesserungen in folgenden Bereichen:

- Körperliche Belastung
- Emotionale Belastung allgemein
- Ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse

Auf der Prozessebene konnten zahlreiche niederschwellige Angebote etabliert werden. Die Teilnehmer:innenquote und die Rückmeldungen sind sehr positiv. 73% der Befragten gaben an, dass sich durch die gesetzten Gesundheitsförderungsangebote der Stellenwert von Gesundheit erhöht hat. Weiters wurden durch das BGF Projekt mehrere Foren zur Partizipation und Beteiligung für Musiker:innen geschaffen. (MA-Gespräche für Musiker:innen, WSY-Stammtisch;...).

Als strukturelle Maßnahme konnte im Rahmen des Projektes eine eigene Stabstelle für Gesundheitsmanagement geschaffen werden und damit auch ein wesentliche Aspekt der nachhaltigen Entwicklung von BGM.

Besonders erfreulich ist der oben erwähnte Beleg, dass die gesetzten Maßnahmen bei den Kolleg:innen ankommen und wahrgenommen werden. Die deutlichen Verbesserungen des sozialen Zusammenhalts, die Reduktion von Belastungen und die Etablierung von niederschwelligen Angeboten sind ein schöner Erfolg. Zentral wird auch eine regelmäßige und strukturierte Informationsschiene bewertet. Hier hat sich u.a. der regelmäßige BGF Newsletter sehr bewährt.

Hervorzuheben ist die – im Vergleich zu anderen Unternehmen – spezifische Organisationsstruktur eines Spitzenorchesters., Der Ablauf von Proben, Aufführungen und Tourneen stellt große Herausforderungen an eine strukturierte Entwicklung von BGF und BGM.

Das Projekt sah aufgrund der Struktur des Betriebs zwar keine Ziele vor, die explizit der Förderungen von gesundheitlicher Chancengerechtigkeit galten. Dieser wurde allerdings insofern Rechnung getragen, als die Zusammensetzung der Gesundheitszirkel die unterschiedlichen körperlichen und mentalen Belastungen der einzelnen Berufsgruppen innerhalb des Orchesters und die daraus resultierenden Themenschwerpunkte abbildeten (Streicher, Bläser, SZ & HF sowie Administration). In der Maßnahmenphase wurden diese Schwerpunkte berücksichtigt und das Augenmerk auf die individuellen Bedürfnisse und Ressourcen der Zielgruppen gelegt.

Hinsichtlich der Beteiligungsmöglichkeiten wurde darauf geachtet, dass den Mitarbeiter:innen verschiedene Wege offen standen, sich einzubringen, im Projekt mitzuentcheiden bzw. sich aktiv daran zu beteiligen. Einzelinterviews, persönliche Gespräche, das Einbringen von Ideen und Vorschlägen für Maßnahmen sowie die Teilnahme an den Gesundheitszirkeln und Workshops und die Erarbeitung des innovativen Kommunikationsprogramms *Orchestra Resource Management (ORM)* boten zahlreiche Gelegenheiten, sich zu engagieren. Hinderlich war und ist, dass die Wiener Symphoniker über keine eigene Betriebsstätte verfügen, was vor allem die Möglichkeit, Aktivitäten am Arbeitsplatz anbieten zu können, erschwert; auch existieren keine betriebseigenen Begegnungsräume zum informellen Austausch zwischen den Diensten.

Die Projektziele wurden zu einem großen Teil erreicht. Ein wesentlicher Beitrag, auch im Hinblick auf die Nachhaltigkeit des Projekts, war die Schaffung einer eigenen Stabstelle für Gesundheitsmanagement. Auch konnte die Fähigkeit zur Selbstermächtigung und angemessenen Umgang mit den spezifischen physischen und mentalen Herausforderungen eines künstlerischen Berufs gestärkt werden. Die angebotenen Maßnahmen trugen positiv zum Gesundheitsbewusstsein bei. Besonders hervorzuheben ist hier das im Aufbau begriffene ORM-Projekt. Dem Wunsch nach einer Förderung der Work-Life-Balance hingegen stehen die Strukturen und der Auftrag eines Orchesters entgegen; regelmäßige Wochenenddienste, (anstrengende) Tourneen, kurzfristiges Einspringen für erkrankte Kolleg:innen etc. sind Teil des Berufsalltags und lassen sich nur schwer damit in Einklang bringen.

Da die Zielgruppe zur Gänze aus den Mitarbeiter:innen der Wiener Symphoniker bestand, konnte sie vollständig erreicht werden. Besonders die persönlichen Beziehungen untereinander, das große Bedürfnis nach betrieblicher Unterstützung der Gesundheit und das Gefühl, wertgeschätzt zu werden, waren hierbei förderlich.

Durch die erwähnte Umwandlung des Projekts in eine Stabstelle für Gesundheitsmanagement wurde sichergestellt, dass Aktivitäten, Strukturveränderungen und Wirkungen auch nach Projektende fortbestehen und zukünftige Anpassungen der Aktivitäten an sich ändernde Rahmenbedingungen ermöglicht werden. Es wurden auch bereits Ressourcen geschaffen, die Weiterfinanzierung und Weiterentwicklung der durch das Projekt angestoßenen gesundheitsförderlichen Maßnahmen langfristig zu sichern.

Im Sinne einer modernen und nachhaltigen Organisationsentwicklung sind klassische Kulturbetriebe aufgefordert, ihre Strukturen im Sinne eines verantwortungsvollen und unterstützenden Arbeitgebers neu zu denken. *inTakt* könnte als Beispiel für andere Orchester dienen, wie BGF in diesem herausfordernden Setting funktionieren kann.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Als Orchester sehen sich die Wiener Symphoniker als Vorreiter einer modernen und nachhaltigen Organisationsentwicklung, die für klassische Kulturbetriebe einen Weg aufzeigen kann, ihre Strukturen im Sinne eines verantwortungsvollen und unterstützenden Arbeitgebers neu zu denken. Wesentlich für den Erfolg des Projekts war die vorbehaltlose Unterstützung von *inTakt* und das unbedingte Commitment der Geschäftsführung den Aufbau von nachhaltigen Strukturen bei den Wiener Symphonikern anzustoßen. Die Projektleitung hatte im Rahmen des Projekts völlig freie Hand, diese Ziele umzusetzen und

langfristig in den Betrieb zu integrieren. Dieser Prozess wird als Work in Progress verstanden, der immer wieder neu gedacht und evaluiert werden soll.

Präventive Maßnahmen in den Handlungsfeldern körperliche und mentale Gesundheit werden immer eine maßgebliche Rolle spielen. Die Identifikation mit dem Betrieb wird durch die Verfestigung der gemeinsamen „Erzählung“, wer wir als Wiener Symphoniker sind und wofür wir stehen, gestärkt. Hier zu nennen sind vor allem auch neue Konzertformate wie die Beisl-Tour, das Praterkonzert und das Adventkonzert im Stephansdom. Die Förderung von Mitgestaltungsmöglichkeiten im Bereich des Orchesters und der Aufbau einer niederschweligen Kommunikationsebene zwischen Intendanz und Orchester sind ebenso wichtig wie ein begleitendes Monitoring der dienstlichen Auslastung der einzelnen Instrumentalgruppen als Frühwarnsystem für Überlastungen.

Herausfordernd ist allerdings die Organisationsstruktur des Orchesters; es ist mitunter schwierig und aufwendig, die angebotenen Maßnahmen auch gut unterzubringen, da während der Arbeitszeit der Musiker:innen in den Proben und Konzerten dafür keine Möglichkeit besteht. Ebenso ein Problem sind die Abhängigkeiten von den jeweiligen Spielstätten hinsichtlich belastender Umgebungsfaktoren (Platz, Lichtverhältnisse, Ergonomie, Temperatur, ...), da das Orchester kein eigenes „Haus“ besitzt.

Dieses Fehlen einer eigenen Betriebsstätte erschwert auch die Möglichkeit, Aktivitäten für die Förderung der Gesundheit direkt am Arbeitsplatz anbieten zu können; es existieren keine betriebseigenen Begegnungsräume zum informellen Austausch zwischen den Diensten.

Für gesundheitliche Gruppenaktivitäten und -angebote sollen daher zukünftig auch nahegelegene externe Anbieter gewählt werden; eine Bewusstseinsbildung bei den Verantwortlichen für die belastenden Umgebungsfaktoren in den Konzerthäusern könnte durch eine Vernetzung und gemeinsame Linie der großen Wiener Orchester als Nutzer:innen der Konzertsäle stattfinden; mittel- und langfristig ist die Vision, ein eigenes Haus mit der notwendigen Infrastruktur (Probensäle, Garderoben, Begegnungsräume, Instrumentenlager...) zu beziehen. Vor allem sollten aber zukünftige Projekte von vornherein mit einem breiten zeitlichen Rahmen ausgestattet werden, um die geplanten Maßnahmen gut umsetzen zu können.

Allerdings ist eine von allen Beschäftigten als ausreichend empfundene Work-Life-Balance ist im orchestralen Umfeld schwer zu erreichen (Besetzungsgrößen, regelmäßige Dienste am Wochenende, Tourneen, ...).

Der eingeschlagene Weg ist jedenfalls ein guter und es hat sich gezeigt, dass vor allem eine stetige Kommunikation für die Akzeptanz eines solchen Projekts und für die aktive Beteiligung daran ein Schlüssel zum Erfolg war und ist.

Anhang

- Broschüre inTakt-Vom Gesundheitssolisten zum Ensemblemitglied.docx
- Altersstrukturanalyse_Wiener Symphoniker 04.21.xlsx
- Ergebnisse Orchesterbefragung DB.pptx
- WSY Erhebungsblatt Beschäftigungsstruktur.pdf
- WSY Bewertung_Evaluationskonzept.xlsx
- WSY inTakt_Folder Kick Off.pdf
- WSY inTakt_Kick Off.pptx
- WSY inTakt_Broschüre.pdf
- WSY Projektablaufplan 2024.xls
- WSY inTakt_Projektrollenliste 2024.xls
- WSY inTakt_Protokoll 1. Sitzung STRG.pdf
- WSY inTakt_Protokoll 2. Sitzung STRG.pdf
- WSY inTakt_Protokoll 3. Sitzung STRG.pdf
- WSY inTakt_Protokoll 4. Sitzung STRG.pdf
- WSY inTakt_Gesundheitsbericht 2022.pdf
- WSY inTakt_TeilnehmerInnen GZ.xlsx
- WSY inTakt_GZ Maßnahmenvorschläge.pdf
- WSY inTakt Protokoll Workshop
- WSY inTakt_Newsletter 1.pdf
- WSY inTakt_Newsletter 2.pdf
- WSY inTakt_Newsletter 3.pdf
- WSY inTakt_Newsletter 4.pdf
- WSY inTakt_Sondernewsletter Sport.pdf
- WSY inTakt_Newsletter 5.pdf
- WSY inTakt_Newsletter 6.pdf
- WSY inTakt_Newsletter 7.pdf
- WSY inTakt_Projektablaufplan neu.xls
- WSY inTakt_Feinziele Stand.xlsx
- Controllingbericht inTakt 3293.pdf
- WSY inTakt_Zwischenabrechnung 2022.xls
- WSY inTakt Newsletter 8.pdf
- WSY inTakt Newsletter 9.pdf
- WSY inTakt Newsletter 10.pdf
- WSY inTakt Newsletter 11.pdf
- WSY inTakt Newsletter 12.pdf
- WSY inTakt Newsletter 13.pdf
- WSY inTakt Sondernewsletter Evaluation Corona 2023.pdf
- WSY inTakt Sondernewsletter Fit your Company.pdf
- WSY inTakt Sondernewsletter Kunst & Kultur 2023.pdf
- WSY inTakt Newsletter 14.pdf
- WSY inTakt Newsletter 15.pdf
- WSY inTakt Newsletter 16.pdf
- WSY inTakt Sondernewsletter Betriebsratswahl 2024.pdf
- WSY inTakt Sondernewsletter Kunst & Kultur 2024.pdf
- PA_WSY_Gesundheitsförderung.pdf
- 3 Plakatvorlage_WSY inTakt.pdf
- WSY-inTakt_Zwischenbericht Evaluierung.pdf
- WSY EVALUIERUNGSBERICHT inTakt 2025 CS.pdf