

Fit für`s Unternehmen

BGF Projekt

LEBEN+ARBEIT

2011



Fonds Gesundes
Österreich

Beim Fonds Gesundes Österreich zur
Förderung beantragt

LEBEN+ARBEIT

ORGANISATIONSBERATUNG . GESUNDHEITSMANAGEMENT . MEDIATION

Impressum

Dieser Bericht wurde von

Leben + Arbeit

erstellt.

Kontaktadresse für Rückfragen

Leben + Arbeit

Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz

Dr. Stumpf Strasse 89

6020 Innsbruck

Tel.: 0664/5413153

E-Mail: kontakt@lebenundarbeit.at

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Inhaltsverzeichnis	3
Zusammenfassung.....	5
1 Einleitung.....	6
2 Methode	7
2.1. Fragebogen.....	7
2.2. Ablauf	7
2.3. Durchführung	7
2.4. Auswertung	7
2.5. Datenschutz und Anonymität.....	8
2.6. Rücklauf	8
2.7 Beschreibung der Stichprobe	8
3 Ergebnisse.....	10
3.1. Ergebnisse im Bereich Gesundheit.....	10
3.2. Arbeitsbelastungen aus der Umgebung.....	11
3.3. Ergebnisse SALSA.....	13
3.4. Ergebnisse AWLS	14
3.5. Ergebnisse Impuls-Test.....	15
3.6. Gesundheitszirkelergebnisse.....	16
4 Umsetzungsphase	17
Maßnahmen	18
Weiterführende Maßnahmen	24
Beteiligung der Zielgruppen	24
Projektaufbau und Rollen.....	24
Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungen	24

5 Evaluation	25
Prozessevaluation.....	25
Ergebnisevaluation	25
Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und –ergebnisse.....	28
Nachhaltigkeit der Veränderungen	28

Zusammenfassung

Die Vision betrieblicher Gesundheitsförderung ist gesunde Arbeit in gesunden Unternehmen. Gesunde Betriebe fördern sowohl das Wohlbefinden als auch die Produktivität der MitarbeiterInnen. Gesundheitsförderung und Prävention sind Führungsaufgabe unter Beteiligung der MitarbeiterInnen. Unternehmen fördern dadurch die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen und bleiben wettbewerbsfähige Unternehmen. Gesunde und zufriedene MitarbeiterInnen sind der Motor jedes Unternehmens.

Zu Beginn des betrieblichen Gesundheitsprojekts „Fit für`s Unternehmen“ der Vogewosi in Dornbirn wurde eine MitarbeiterInnen Befragung durchgeführt. Von den 80 MitarbeiterInnen in der Vogewosi haben 60 an der Befragung teilgenommen. Ziel der Fragebogenerhebung ist es, den IST-Zustand zu erfassen. Bei der Evaluation haben noch 33 von 80 MitarbeiterInnen teilgenommen.

Die Ergebnisse aus dem Bereich Gesundheit zeigen, dass sich 65% der MitarbeiterInnen gesund bis gesund mit vorübergehenden Beeinträchtigungen fühlen. Im Vergleich dazu stuften 3 von 4 ÖsterreicherInnen (75%) ihren allgemeinen Gesundheitszustand als „sehr gut“ bis „gut“ ein (Österreichische Gesundheitsbefragung 2006/2007).

Im Bereich physische Gesundheit kann berichtet werden, dass die Befragten MitarbeiterInnen 2011 über einen besseren Gesundheitszustand weniger Bluthochdruck und weniger Nervosität berichten. Sowohl im Salsa als auch im Impulsfragebogen geben die Beschäftigten Unzufriedenheit mit Fort- und Weiterbildung so wie auch mit den Karrieremöglichkeiten an. Im Detail betrachtet kommt der Wert hauptsächlich über die grosse Unzufriedenheit mit den Karrieremöglichkeiten zustande, welche aufgrund der betrieblichen Strukturen nicht zu ändern ist. Bei der Bewertung ihrer Arbeit geben die MitarbeiterInnen der Vogewosi eine weitgehend positive Bewertung ihrer Arbeit ab (mache etwas Ganzes, verantwortungsvolle Aufgaben, Pausen, etc.).

Bei der Arbeitsüberlastung zeigt sich eher eine quantitative, aber keine qualitative Überforderung. Dieses Ergebnis wird durch die Frage nach Stress, Überlastung und Zeitdruck bestätigt. Die Belastung durch Arbeitsmenge und wenig Zeit ist im Vergleich zu 2009 deutlich gestiegen. Aus arbeitspsychologischer Sicht sind wichtige Kriterien, im Job gesund zu bleiben, Handlungsspielraum und vielseitiges Arbeiten, was in der Vogewosi weitgehend positiv bewertet wird. Auch hinsichtlich der Arbeitsumgebung kann berichtet werden, dass diese von der Belegschaft weitgehend positiv beurteilt wird. Von häufigen Spannungen am Arbeitsplatz wird 2009 berichtet. Diese haben sich laut Befragung 2011 reduziert. 2011 kann vor allem für den Bereich Vorgesetztenverhalten gesagt werden, dass es zu positiven Veränderungen gekommen ist. In spezifischen Bereichen wurde durch das Seminarangebot aber auch durch die Workshops Veränderung in Bewegung gesetzt.

Abschliessend ist aber zu sagen, dass über 80% der Belegschaft mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind.

Das Projekt wird von den MitarbeiterInnen zu 50% als sehr zufriedenstellend beurteilt. 80% der Befragten, welche an einem Gesundheitsangebot teilgenommen haben, geben an, davon profitiert zu haben.

1 Einleitung

Die Vogewosi hat mit Leben+Arbeit ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt „Fit für`s Leben“ durchgeführt.

Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingte Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern (Luxemburger Deklaration, 1997). Dabei sind sowohl Verhaltensprävention (gesundheitsförderliche Massnahmen den einzelnen Mitarbeiter betreffend) als auch Verhältnisprävention (gesundheitsförderliche Massnahmen die Organisation betreffend) ein Thema.

BGF soll immer sowohl individuelle Gesundheitskompetenz verbessern, als auch Gesundheitsrisiken in der Organisation reduzieren. Die Verhältnisse – also die Arbeitsbedingungen – nehmen dabei einen größeren Stellenwert ein, als die Veränderung des Verhaltens (Westermayer & Stein, 2006, S. 12-14).

Laut dem European Network for Workplace Health Promotion ist die Arbeitswelt und die Art, wie das Arbeitsleben in unserer Gesellschaft heutzutage organisiert ist, ein wesentlicher, vielleicht sogar der stärkste einzelne Bestimmungsfaktor für Gesundheit. Dies wird auch durch die Aussage bekräftigt, dass der Anteil der arbeitsbedingten Erkrankungen an der Gesamtheit der Erkrankungen auf 30 bis 40 Prozent geschätzt wird (Ulich, 2005, S. 318-321). Ein gesundheitsförderlicher Arbeitsplatz ist demnach die Voraussetzung für gesunde und produktive MitarbeiterInnen.

Aus der Sicht des Unternehmens steigern innovative und von allen Beteiligten mitgetragene betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen langfristig die Produktivität, Qualität und Wirtschaftlichkeit und sichern somit die Wettbewerbsfähigkeit und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Eine umfassende IST-Analyse in Form einer Fragebogenerhebung war die Basis für die Arbeit in den Gesundheitszirkeln. In diesen wurden dann aufgrund der Ergebnisse der Befragung konkrete Gesundheitsförderungsmaßnahmen erarbeitet.

Im Feber 2011 wurde wieder dieselbe Fragebogenerhebung zu Evaluationszwecken durchgeführt. Die Ergebnisse der Evaluation und die Beschreibung der Veränderungen ist Gegenstand dieses Abschlussberichts.

2 Methode

2.1. Fragebogen

Der für die MitarbeiterInnenbefragung eingesetzte Fragebogen enthält Items aus den Bereichen Arbeit, Organisation, Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Gesundheitsverhalten und Burnout. Der Fragebogen besteht aus dem SALSA Fragebogen, dem Impuls Test und Items aus dem AWLS sowie soziodemographische Items.

Ziel des Fragebogens ist es, zu evaluieren, ob die angebotenen gesundheitsfördernden Massnahmen zu Veränderungen geführt haben.

2.2. Ablauf

Die Fragebogenerhebung fand im Zeitraum vom 4.2.2011-25.2.2011 statt.

2.3. Durchführung

Am 4.2.2011 erhielten alle MitarbeiterInnen einen Fragebogen mit Begleitschreiben und vorfrankiertem Antwortkuvert mit ihrer Gehaltsabrechnung. Die MitarbeiterInnen konnten den Fragebogen in der Arbeitszeit ausfüllen und mittels vorfrankiertem Kuvert direkt an LEBEN+ARBEIT senden.

2.4. Auswertung

Die Auswertung wurde von LEBEN+ARBEIT durchgeführt. Alle Angaben in den Graphiken werden in Prozentwerten dargestellt. Aufgrund von Rundungsprozeduren können Abweichungen von bis zu maximal einem Prozent entstehen.

2.5. Datenschutz und Anonymität

Der Datenschutz in der jeweilig geltenden Fassung wird eingehalten. Um zu Aussagen über Gruppen von Beschäftigten zu kommen, benötigt man detaillierte Angaben im Fragebogen, welche von den MitarbeiterInnen ausgefüllt wurden. Um die Anonymität zu wahren, wurden keine Auswertungen von Gruppen mit weniger als 5 Personen durchgeführt. Es werden ausschliesslich Gesamtergebnisse sowie Ergebnisse nach Geschlecht, Alter, Betriebszugehörigkeit und den 5 Tätigkeitsbereichen angeführt.

2.6. Rücklauf

An der Befragung beteiligten sich 33 von 80 MitarbeiterInnen der Vogewosi, was eine Rücklaufquote von ca. 45% beträgt.

2.7 Beschreibung der Stichprobe

Das Altersverhältnis der MitarbeiterInnen in der Vogewosi hat sich seit 2009 nicht wesentlich verändert. Im Jahr 2011 sind rund 12 % der Befragten unter bzw. bis 35 Jahre als, 30 % sind zwischen 36 bis 45 Jahre alt und über 50% der MitarbeiterInnen sind über 46 Jahre alt.

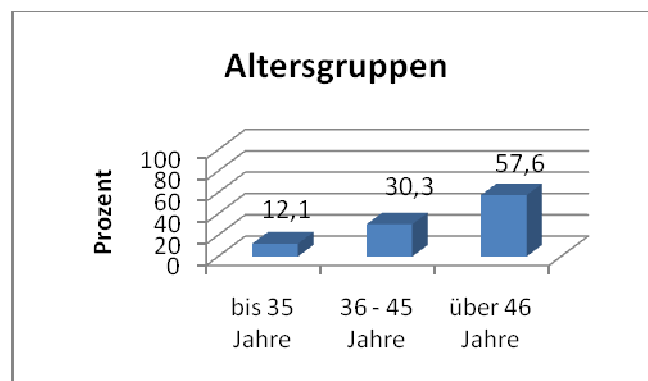


Abb. 1 : Alter der MitarbeiterInnen 2011

In Bezug auf das Geschlecht haben im Jahr 2011 bei der Evaluationsbefragung 10% weniger Frauen und 10% weniger Männer teilgenommen als im Jahr 2009. Wie in der folgenden Abbildung ersichtlich, zeigt sich hinsichtlich der Geschlechtsverteilung, dass rund 82% Männer und 18% Frauen in der Vogewosi arbeiten.

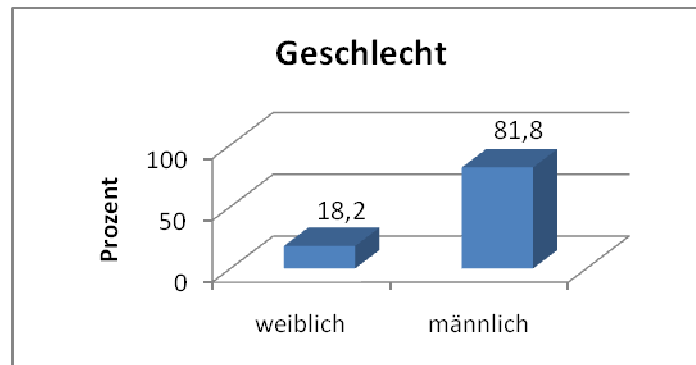


Abb. 2: Verteilung des Geschlechts der MitarbeiterInnen 2011

Betrachtet man die Betriebszugehörigkeit, so kann festgestellt werden, dass rund 27 % der MitarbeiterInnen angeben, 1-5 Jahre im Betrieb zu sein, 18% sind 5-10 Jahre bei Vogewosi und 55% sind länger als 10 Jahre im Betrieb.

Im Jahresvergleich zeigt sich, dass im Jahr 2011 (27,2%) mehr MitarbeiterInnen angeben 1-5 Jahre im Betrieb zu sein, als im Jahr 2009 (18,3%).

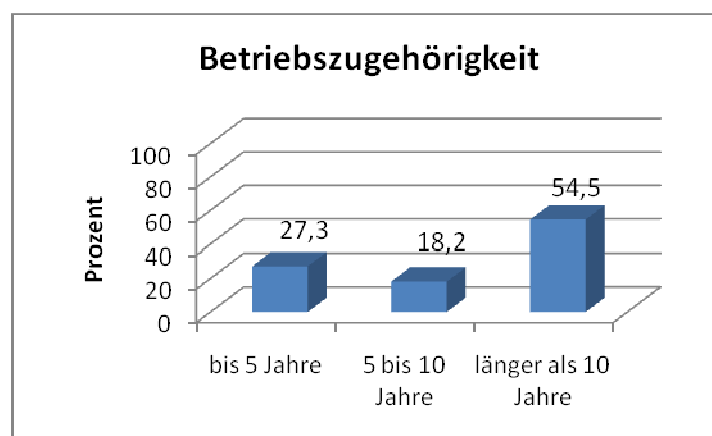


Abb.3: Betriebszugehörigkeit 2011

3 Ergebnisse

3.1. Ergebnisse im Bereich Gesundheit

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse für den Bereich Gesundheit und Gesundheitsverhalten dargestellt. Es wird darauf hingewiesen, dass hier nur eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse zu finden ist. Auch wird aus Datenschutzgründen nur auf die Ergebnissen des gesamten Unternehmens eingegangen und auf eine Interpretation einzelner Arbeitsbereiche verzichtet.

In Bezug auf das Gesundheitsempfinden der Belegschaft lässt sich festhalten, dass 45,5% der MitarbeiterInnen sich völlig gesund fühlen, 39,4% geben an, gesund mit vorübergehenden leichten Beeinträchtigungen zu sein und nur 15,2% fühlen sich gesund mit geringen Dauerbeeinträchtigungen.

Im Vergleich zum Jahr 2009 (6,7%) gab 2011 niemand der Befragten an, nicht gesund zu sein. Die Zahl der MitarbeiterInnen, die angeben völlig gesund zu sein, ist deutlich von 28,3% auf 45,5% gestiegen.

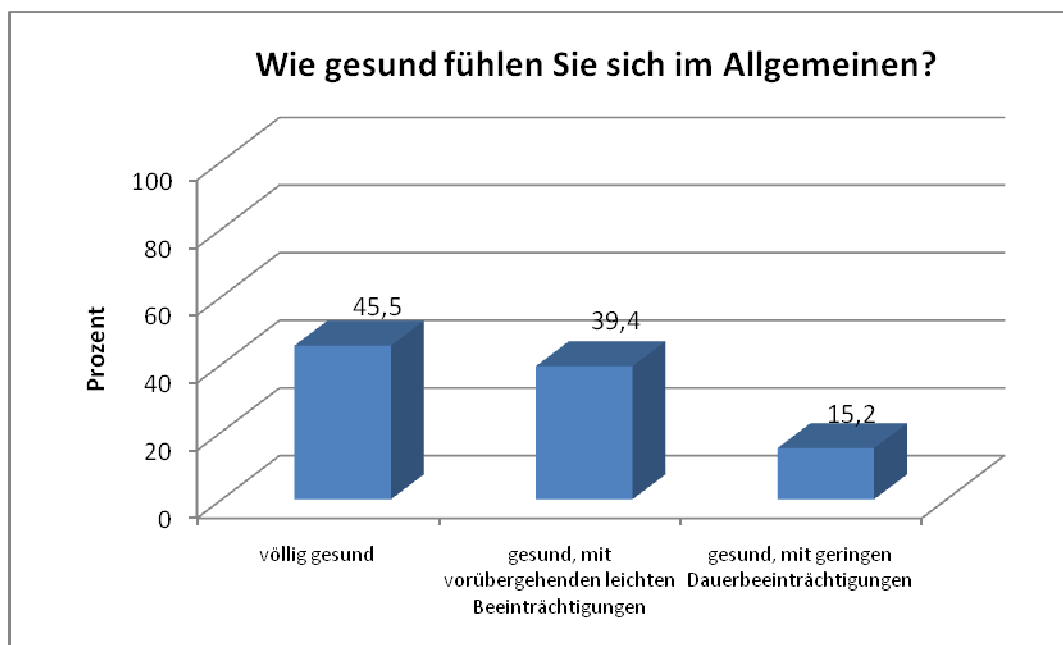


Abb. 4: Gesundheitsempfinden der Belegschaft 2011

Im Vergleich zum Jahr 2009 zeigen sich 2011 in der Vogewosi hinsichtlich der Schlafstörungen, Rücken- und Nackenschmerzen sowie bei Schwindelgefühlen keine deutlichen Veränderungen. Betrachtet man jedoch den Bluthochdruck sowie die Nervosität und Gefühle von Verstimmung und Niedergeschlagenheit findet sich im Jahresvergleich eine deutliche Verbesserung. Im Jahr 2011 geben 12,1 % der Befragten an, fast immer bzw. alle paar Tage an Bluthochdruck zu leiden (2009: 15,5%). Eine sehr deutliche Abnahme zeigt sich bei jenen Personen, die nervös sind und sich niedergeschlagen fühlen. So gaben 2009 noch 21,7% an, fast immer bzw. alle paar Tage nervös zu

sein und 2011 sind dies nur noch 12,1%. 2011 haben nur 6,1% der MitarbeiterInnen Gefühle von Verstimmung und Niedergeschlagenheit (2009: 16,7%).

3.2. Arbeitsbelastungen aus der Umgebung

Die Arbeitszufriedenheit ist insgesamt über den Projektzeitraum in etwa gleich geblieben, hat sich aber innerhalb der Bereiche verändert. 2011 kann berichtet werden, dass über 20% mehr MitarbeiterInnen aus dem Bereich „Buchhaltung & Rechtsabteilung“ im Vergleich zu 2009 ihre Arbeitszufriedenheit hoch einstufen. Im Bereich „Bauleiter, Neubau, Instandhaltung, Heiztechnik, Rechnungsstelle“ geben nur noch zwei Drittel der Befragten hohe Zufriedenheitswerte an. 2009 waren es in diesem Bereich über 90% der Befragten.

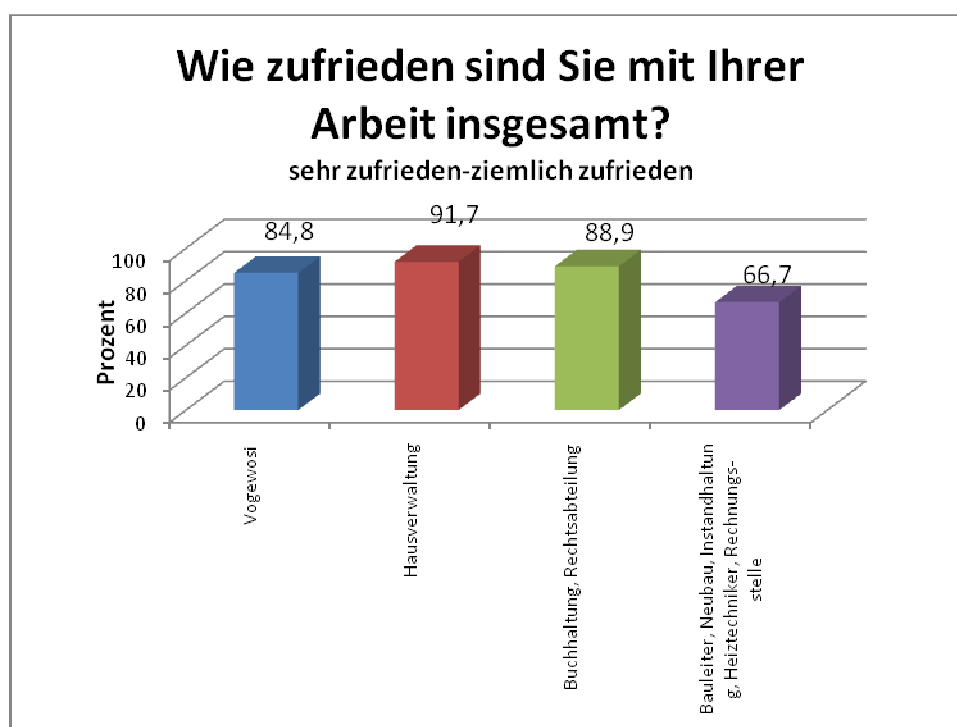


Abb. 5: Arbeitszufriedenheit der Belegschaft 2011

Über alle Bereiche hinweg, berichten 66,6% der MitarbeiterInnen über ein sehr gutes bis gutes Betriebsklima. 91,7% der Belegschaft sind mit der Arbeitszeitregelung zufrieden und 96,7% der MitarbeiterInnen sind mit der Vereinbarkeit von Job und Privatleben sehr zufrieden.

Es konnten zwar die Karrieremöglichkeiten nicht verbessert werden, sehr wohl aber die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Rahmen des Projekts wurden unterschiedliche Kurse angeboten und sehr gut angenommen. Dies zeigt sich auch in den verbesserten Zufriedenheitswerten.

Wie die folgenden Abbildungen hervorheben ist die Belastung durch Zeitdruck und der Stress im Jahresvergleich deutlich gestiegen ist. 2009 gaben 40 % an durch Zeitdruck stark belastet zu sein, 2011 hingegen sind dies bereits 47%. Ein noch viel deutlicherer Anstieg verzeichnet sich im Bereich Stress. Hier geben im Jahr 2011 50% der Befragten an eine starke Belastung durch Stress zu erleben, im Jahr 2009 waren es noch 35%.

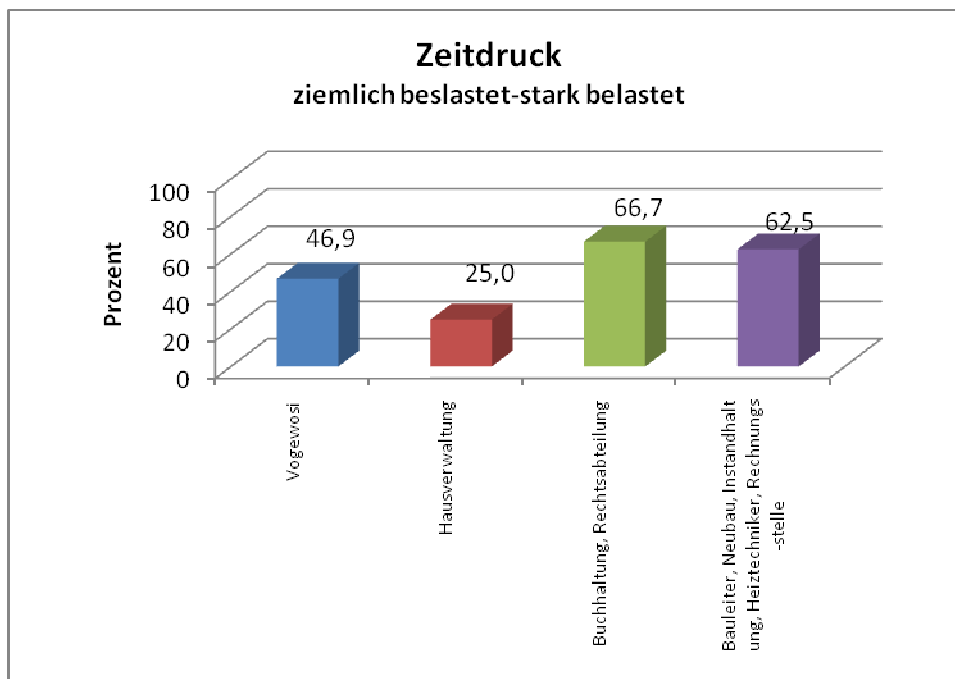


Abb. 6: Angaben zu Zeitdruck der Belegschaft 2011

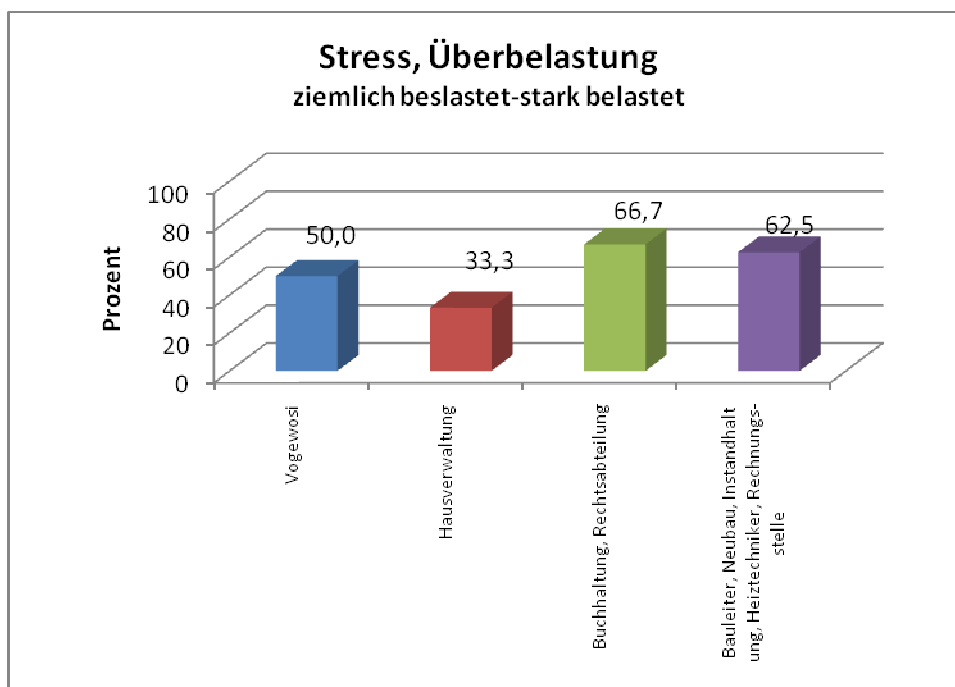


Abb. 7: Angaben zu Stress und Überbelastung der Belegschaft 2011

Die Belastung durch die mangelnde Unterstützung durch den Vorgesetzten ist im Jahresvergleich deutlich gesunken (von 26,7% auf 3%). Auch die Belastungen durch die Arbeitshaltung wie beispielsweise zu viel Sitzen und/oder Stehen hat abgenommen.

Auf die Frage, wie sehr der Vorgesetzte bereit ist, sich Probleme in der Arbeit anzuhören, antworteten 2009 35% der Vogewosi-MitarbeiterInnen mit „wenig bis gar nicht“. 2011 geben nur noch rund 24% der Befragten diese Antwort.

80% der befragten Vogewosi-MitarbeiterInnen geben an, dass sie BGF Aktivitäten als sinnvoll erachten.

3.3. Ergebnisse SALSA

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse aus dem SALSA Fragebogen dargestellt.

Insgesamt hat sich das Vorgesetztenverhalten, im Sinne von Feedback geben, im Jahresvergleich deutlich verbessert.

Über ein Drittel der MitarbeiterInnen in der Vogewosi gaben 2009 an, dass der Vorgesetzte eher nicht bei der Erledigung der Aufgaben hilft. 2011 sagen das nur 25% der MitarbeiterInnen. 23,4% der MitarbeiterInnen der Vogewosi stellten 2009 fest, dass wenn ein Fehler passiert, der Vorgesetzte diesen immer beim Mitarbeiter findet. Dieser Wert ist 2011 auf 3,1% gesunken. Waren es im Jahr 2009 noch 20% der MitarbeiterInnen, die keinen leichten Zugang zum Vorgesetzten finden konnten, sind es 2011 nur noch 9,4%. Keine Beachtung vom Vorgesetzten, in dem was sie sagten, fanden 2009 18,4% der MitarbeiterInnen, 2011 geben das nur 3,1% an.

Doch nicht nur im Vorgesetztenverhalten zeigen sich positive Veränderungen, auch das Arbeitsklima betreffend konnte eine Abnahme der Spannungen am Arbeitsplatz von fast 10% festgestellt werden.

Auch hinsichtlich der Bewertung der Arbeitstätigkeit kann eine Verbesserung aufgezeigt werden. In allen Arbeitsbereichen der Vogewosi konnten die Werte für die Frage, ob man in der Arbeit Fähigkeiten verliert, welche man früher hatte, gesenkt werden (von 51,5% auf 6,1%). Dass seine/ihre Fähigkeiten zu wenig zum Zug kommen, beurteilen im Vergleich zu 2009 (28,3%) nur noch 9,1% der MitarbeiterInnen. Mehr als 50% der Befragten in der Vogewosi berichten 2009 darüber, dass sie während der Arbeit zwischendurch Dinge tun können, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. 2011 sind deutlich weniger MitarbeiterInnen (12,5%) dieser Meinung. Mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen hielten 2009 fest, dass ihre Arbeit zerstückelt ist und sie nur wenige Teilaufgaben erledigen. 2011 geben hingegen nur rund 6% der MitarbeiterInnen an, in ihrer Arbeit nur Teilaufgaben zu erledigen.

Eine weitere positive Entwicklung hinsichtlich der Arbeitstätigkeit zeigt sich bei der Frage nach der Monotonie der Arbeit. Während 2009 mehr als die Hälfte der Befragten sagten, dass sie in ihrer Arbeit immer das Gleiche tun, sind 2011 rund 9% dieser Meinung.

2009 (48,4%) und 2011 (54,5%) berichten Vogewosi-MitarbeiterInnen über zu geringe Aufstiegsmöglichkeiten. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den Ergebnissen des Impuls Fragebogens wieder. Das Ergebnis entspricht der Tatsache, dass innerhalb des Unternehmens Aufstiegchancen strukturell bedingt beschränkt sind.

3.4. Ergebnisse AWLS

Wie auch schon für den SALSA Fragebogen werden in diesem Abschnitt die wichtigsten Ergebnisse des AWLS Fragebogens dargestellt.

Insgesamt sind die Vogewosi-MitarbeiterInnen mit ihrem Handlungsspielraum sehr zufrieden. Waren es 2009 Dreiviertel der Befragten, die selbst bestimmten konnten, wie sie ihre Arbeit verrichten, sind es 2011 fast 90%. 80% der MitarbeiterInnen der Vogewosi gaben 2009 an, ihr Arbeitspensum erledigen zu können. 2011 hat sich an diesen Werten nichts verändert. Die Befragten schaffen es gut, ihre Arbeit zu erledigen.

In beiden Befragungsjahren geben 4 von 10 MitarbeiterInnen an, keine Anerkennung für ihre Arbeit zu erhalten. 2011 sind 36,4% der Meinung, dass nicht alle Dinge, die sie in der Arbeit beitragen, als solche anerkannt werden. Rund 20% stellen fest, dass Beziehungen den Ausgang von Entscheidungen bestimmen. Des Weiteren gibt es keine Veränderung im Jahresvergleich hinsichtlich der fachlichen Entscheidung bei Aufstiegsmöglichkeiten. Hier geben nach wie vor 4 von 10 MitarbeiterInnen an, dass Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen rein fachlich entschieden werden. Fast 30% der Belegschaft der Vogewosi ist 2009 der Meinung, dass die Ressourcen im Unternehmen fair verteilt werden. 2011 sinkt das Empfinden für Fairness auf 25%. 2011 geben im Vergleich zum Jahr 2009 (51%) nur noch 35% der Befragten an, dass sie der Meinung sind, ihnen stehen keine Einspruchsverfahren zur Verfügung.

Über längere Phasen in angespanntem Zustand zu arbeiten, gaben 2009 35% der MitarbeiterInnen an. 2011 sind es im Durchschnitt 10% weniger MitarbeiterInnen, welche in einem angespannten Zustand angeben zu arbeiten. Fast die Hälfte aller MitarbeiterInnen gaben im Jahr 2009 an, nach der Arbeit zu müde zu sein, um Dinge zu tun, welche ihnen Spaß machen. 2011 werden die Arbeitsbelastungen nicht mehr so hoch eingeschätzt, sodass diese Auswirkungen haben auf das Privatleben. Nur 20% der Befragten sind nach der Arbeit zu müde für Freizeitaktivitäten, die Spaß machen.

Ein Drittel der MitarbeiterInnen in der Vogewosi berichteten 2009, innerhalb der Arbeitsgruppe offen miteinander zu kommunizieren. Eine Verbesserung zeigt sich dahingehend, dass 2011 mehr als die Hälfte der Vogewosi-MitarbeiterInnen die Kommunikation als offen bezeichnen.

Über 45% der Belegschaft der Vogewosi gab 2009 an, dass die persönlichen Werte mit den Werten der Organisation übereinstimmen. Aus der Befragung 2011 geht hervor, dass die Kongruenz auf fast 60% gestiegen ist.

3.5. Ergebnisse Impuls-Test

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse für den Impuls-Test dargestellt. Eine Ergebnisspinne zeigt die Werte über alle MitarbeiterInnen gemittelt. Auf den Bereich „Gute betriebliche Leistungen“ wird hier nicht eingegangen, da sich dieser Bereich aus Weiterbildung und Karriereöglichkeiten zusammensetzt und Karriereöglichkeiten vielleicht wünschenswert wären, in der Realität aber nicht verbessert werden können. In der Impulsspinne sieht man aussen eine Linie und innen eine blaue Fläche. Die blaue Fläche kennzeichnet den Ist-Zustand, die Linie aussen steht für die Wunschzahlen. Werte unter 3.5 zeigen Handlungsbedarf auf.

Das Impulsspinnennetz für die Vogewosi zeigt 2009 Übereinstimmung zwischen Ist und Wunsch im Bereich „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“. In allen anderen Bereichen wird Handlungsbedarf für Optimierung zum Ausdruck gebracht.

Schaut man sich das Spinnennetz nach der Befragung 2011 an, so kann man feststellen, dass alle Bereiche sich verbessert haben. In den Bereichen gute betriebliche Leistungen, Ausreichende Mitsprache und Information und passende mengenmäßige Information gibt es dennoch Verbesserungsbedarf.

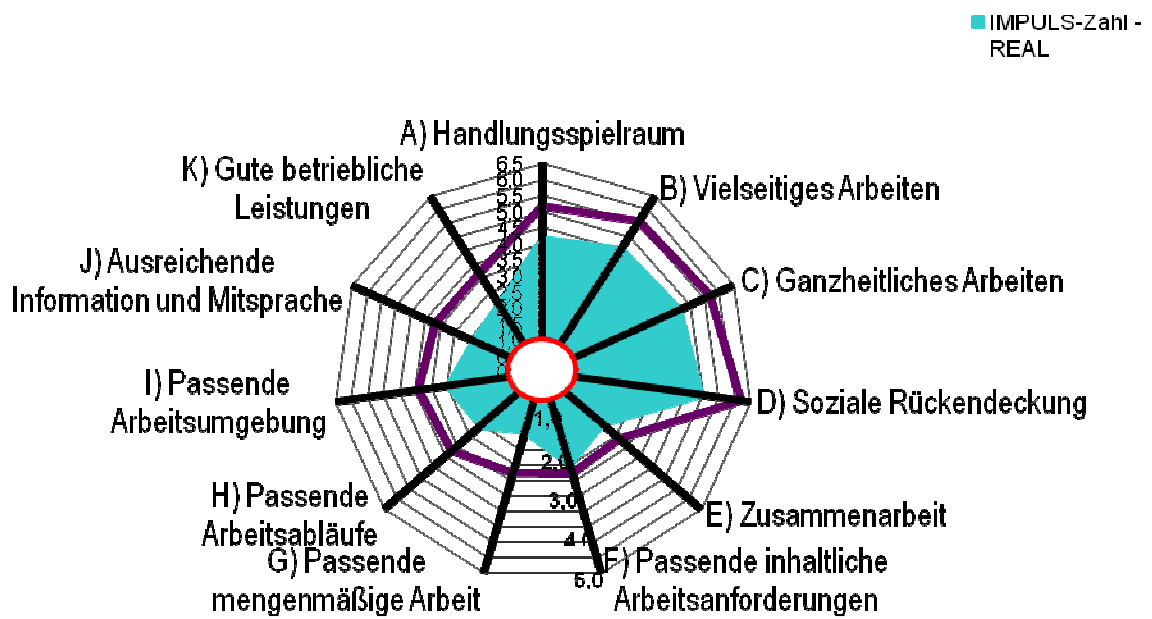


Abb. 8: Impulsergebnisse Vogewosi gesamt 2009

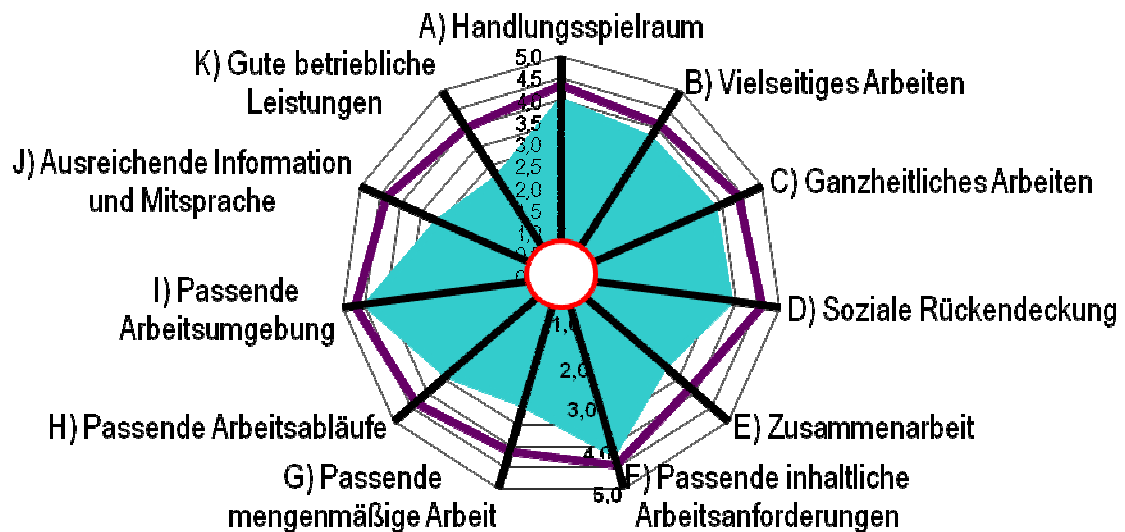


Abb. 9: Impulsergebnisse Vogewosi gesamt 2011

3.6. Gesundheitszirkelergebnisse

Insgesamt werden 7 Gesundheitszirkel für folgende Arbeitsbereiche durchgeführt:

1. Hausverwaltung
2. Hausverwaltung
3. Buchhaltung
4. Buchhaltung, Rechtsabteilung, Vermittlung
5. Bauleiter
6. Rechnungsstelle, Instandhaltung
7. Hausverwalter & Helfer

Zusammenfassend kann berichtet werden, dass die Gesundheitszirkel dazu führten, dass viele Lösungen gefunden werden konnten und Änderungen und Massnahmen diesbezüglich geplant und bereits genehmigt wurden. Dazu zählen beispielsweise: Schulungen psychosozialer Skills, Kommunikations- und Konfliktmanagement, Schulungen für Führungskräfte, Unterstützung im EDV Bereich, Informationsweitergabe, Mitarbeitergespräche, Weitergabe der Informationen über Weiterbildungsmassnahmen, Kursangebote, Renovierungen, Ergonomische Arbeitsplatzüberprüfungen, Erfahrungsaustausch, etc.

In den Gesundheitszirkeln wurden nicht nur verbesserungswürdige Bereiche erarbeitet, es wurde im Sinne von Ressourcenorientierung und nach dem Prinzip Ganzheitlichkeit auch erarbeitet, was denn unbedingt so bleiben soll. Angaben hierzu waren beispielsweise: Viele Freiheiten, Spass an der Arbeit, Selbständiges Arbeiten, Gleitzeit, Arbeitsplatzsicherheit, Urlaub etc. Auch die Gesundheitszirkel sollten weitergeführt werden.

4 Umsetzungsphase

Aktivitäten und Methoden

Es gab 5 Steuerungsgruppensitzungen, in welchen über die vorgeschlagenen Massnahmen diskutiert wurde. Diese Sitzungen fanden am 18.8.2009 und am 14.9.2009, 2.3.2010, 22.3.2010, 28.3.2011 statt. In der ersten Sitzung im März wurde darüber gesprochen, was von den Massnahmen umgesetzt wurde und was noch ausständig ist. In der 2. Sitzung im März wurde die Bedarfserhebung für das Seminarangebot zur Unterstützung von physischer und psychischer Gesundheit beschlossen. In der letzten Sitzung wurden die Ergebnisse der Evaluation besprochen sowie das Feedback der Seminare, welches ausgezeichnet war.

Maßnahmen

Im Anhang kann man sehen, welche Maßnahmen angeboten wurden. Es wurden jene Angebote realisiert, für die sich die MitarbeiterInnen interessierten.

- Gesundheitsförderliches Führen: die Führungskräfte nahmen an einem Seminar zu diesem Thema teil. Das Interesse war sehr gross. Es wurden im Seminar aktuelle Problematiken in diesem Bereich in den einzelnen Abteilungen der Vogewosi besprochen.
- Reorganisation der Buchhaltungsabteilung: aufgrund des anstehenden Abteilungsleiterwechsels wollte man mit der ganzen Abteilung einen Workshop machen, um die Aufgabenverteilung innerhalb der Abteilung zu gestalten. Dieser Workshop gestaltete sich nicht einfach. Wie man aber in den Evaluationsergebnissen sehen kann, hat sich in dieser Abteilung vieles zum positiven verändert.
- Yoga am Arbeitsplatz: in diesem Workshop wurden Yogaübungen, welche dem Stress entgegenwirken sollen erarbeitet
- Gewaltfreie Kommunikation: das Thema Kommunikation ist und bleibt auch ein wichtiges Thema im Unternehmen. In diesem Workshop haben die TeilnehmerInnen mit der Trainerin Kommunikationswerkzeug gelernt, welches sie im Team aber auch im Kundenkontakt einsetzen können. Es wurde in vielen Rollenspielen gearbeitet.
- Seminar mit den Hausverwaltern um ihre Kompetenzen zu stärken: dabei ging es darum, die neue Rolle der Hausverwalter klar zu machen und ihnen aufzuzeigen, wie sie sich besser abgrenzen können und wie sie die Kommunikation und den Austausch im Team stärken können.

Zusätzlich zu den im Folgenden beschriebenen Seminaren wurden allen MitarbeiterInnen Einzelcoachings angeboten, welche die Firma bezahlt hat.

Folgende Seminare wurden nach Wunsch der MitarbeiterInnen realisiert:

Seminarreihe „Arbeitszeit ist Lebenszeit
Kooperationskultur aus Lebensfreude“

Es geht um Impulse für neue Wege in unserer täglichen Zusammenarbeit, unseren Gesprächen

- und Sitzungen – im alltäglichen Umgang miteinander.

Die Seminarreihe fand unter der Leitung von Karin Metzler und Judith Kastner statt.

Der Zeitrahmen sah jeweils wie folgt aus:

Zeitrahmen jeweils:

- 1. Tag:
08.45 Uhr Ankommen – 09.00 Beginn
open End – Abendprogramm und Übernachtung
- 2. Tag:
08.30 Uhr Beginn
18.00 Uhr Ende

Arbeitszeit ist Lebenszeit Kooperationskultur aus Lebensfreude

Seminar 1: „1+1 = ?“

Von Sinn und Nutzen der Teamarbeit
Praktische Orientierung an den täglichen Herausforderungen

Ist-Status:

- Was verursacht die täglichen Reibungsverluste im Miteinander?
- Was behindert/fördert die Teamarbeit?

Neue Wege zur Kooperationskultur:

- Was brauchen wir für einen Rahmen, damit Teamarbeit gelingt?
- Wie schaffen wir Mehrwert im Miteinander?

Nutzen: Was nimmst du mit?

- Klarheit, was ein gutes Team ist und braucht
- Wissen, um den eigenen Beitrag und um die eigenen Grenzen

Wann:

Mittwoch/Donnerstag 17. + 18. November 2010

Wo:

Seminarhotel Schloss Hofen
Hoferstraße 26, A-6911 Lochau
www.schlosshofen.at

Arbeitszeit ist Lebenszeit Kooperationskultur aus Lebensfreude

Seminar 2: „Wer deutlich spricht, riskiert verstanden zu werden“

Optimale Organisation und Leitung von Meetings
Interne Kommunikation im Team / Moderation

Ist-Status:

- Warum verlaufen Meetings oft frustrierend?

Neue Wege zur Kooperationskultur:

- Was sind sinnvolle, ergebnisorientierte Meetings?
- Was brauchen wir dafür? Welche Instrumente?
- Alternative Besprechungsformen

Nutzen: Was nimmst du mit? Praxisnahe Ideen

- Instrumente der neuen Besprechungstechnologie
- Erproben neuer Besprechungsstrukturen
- Was sind kreative, gelungene Besprechungen?
- Woran erkennt man sie?

Wann:

Donnerstag/Freitag 09. + 10. Dezember 2010

Wo:

Bildungshaus Batschuns
Kapf 1, A 6835 Zwischenwasser
www.bildungshaus-batschuns.at

Arbeitszeit ist Lebenszeit Kooperationskultur aus Lebensfreude

Seminar 3: „Der Chef in mir“

Praktische Einführung – Umgang mit mir selbst – mit anderen
Alles, was du tust und machst, von allem geht Wirkung aus

Ist-Status:

- „Ich möchte ja, aber ...“ Wie kann ich bewegen?
- Wo sind die Stolpersteine?
- Was macht wirklich Sinn?

Neue Wege zur Kooperationskultur

- Wie bekomme ich durch die Arbeit Freude und Energie?
- Wie kann ich mich gut einbringen, ohne Frustration?

Nutzen: Was nimmst du mit?

Glück durch Arbeit. Arbeitszeit ist Lebenszeit

- Wissen, über die Zusammenhänge von Glück und Arbeit
- Was bringt es mir persönlich, wenn ich mich einbringe?
- Praktischer Leitfaden
- Erfahrungsaustausch „Best Practice“

Wann:

Mittwoch/Donnerstag 12. + 13. Jänner 2011

Wo:

Bildungshaus St. Arbogast
A 6840 Götzis
www.arbogast.at

Fit am Arbeitsplatz

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gewaltfreie Kommunikation

Termin: 16.6.2010, 9.00 – 17.00 Uhr

Ort: **Kolpinghaus Dornbirn**
Jahngasse 20
6850 Dornbirn

Wir wünschen allen Teilnehmern ein interessantes Seminar.

Geschäftsführung und Betriebsrat

EINLADUNG



Fit am Arbeitsplatz

Betriebliche Gesundheitsförderung

Yoga – Seminar

Termin: 8.6.2010, 9.00 – 17.00 Uhr

Ort: **Arbeiterkammer Feldkirch**, Widnau 2-4
der Kursraum wird Anfang nächster Woche
bekanntgegeben.

Mitzubringen:

Bequeme Kleidung

Wir wünschen allen Teilnehmern ein interessantes Seminar.

Geschäftsführung und Betriebsrat

EINLADUNG



Weiterführende Maßnahmen

Einzelcoachings können weiterhin in Anspruch genommen werden.

Ein weiterführendes Seminarangebot wird ebenfalls geplant.

Beteiligung der Zielgruppen

Die Beteiligung der Zielgruppen war sehr gut. Es fanden mehr Zirkel statt als geplant. Die Seminare waren auch immer gut besucht. Bei der Evaluationsbefragung haben leider nicht mehr so viele Personen teilgenommen wie bei der Ist Analyse. Das könnte damit zusammenhängen, dass in jener Zeit der Arbeitsdruck enorm war.

Die Abschlusspräsentation ist für Anfang Juli 2011 geplant. Diese soll in den Räumlichkeiten der Firma statt finden. Den MitarbeiterInnen werden die Evaluationsergebnisse präsentiert.

Projektaufbau und Rollen

Der Projektablauf war gut geplant und die Rollen in der STG waren auch klar besetzt. Im Laufe des Projekts wurde es sehr deutlich, dass es sowohl eine interne als auch eine externe Projektleitung braucht.

Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungen

Während des ganzen Projekts hat es immer wieder Austausch mit Organisationen im Land gegeben, welche sich auch mit BGF Projekten beschäftigen.

Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

Die Projektgeschehnisse wurde intern sehr gut kommuniziert.

5 Evaluation

Prozessevaluation

Die beschlossenen Massnahmen wurden umgesetzt und die Evaluierung und der Projektabschluss werden im geplanten, verlängerten Zeitraum stattfinden. Die Partizipation der Mitarbeiter an den Gesundheitszirkeln war sehr gut, ganz selten und wenn dann entschuldigt, dass ein Mitarbeiter nicht anwesend war. An den Veranstaltungen haben immer fast alle MitarbeiterInnen teilgenommen und an den Seminaren waren alle angemeldeten MitarbeiterInnen. Insgesamt war die Partizipation der MitarbeiterInnen im Projekt sehr gut, was auf die ausgezeichnete Kommunikation und Organisation der Aktivitäten zurückzuführen ist.

Ergebnisevaluation

75% der Befragten haben an einem Gesundheitszirkel teilgenommen haben.

60% würden wieder an einem Gesundheitszirkel teilnehmen. Die geringste Beteiligung würde aus dem Bereich „Buchhaltung und Rechtsabteilung“ kommen, vermutlich, weil es in diesem Bereich viele Änderungen wie Umstrukturierungen und einen Führungswechsel gab. Die MitarbeiterInnen dieser Abteilung weisen auch die besten Ergebnisse in der letzten Befragung auf. Ihr Bedarf an Veränderung könnte momentan möglicherweise gedeckt sein.

Gut 12% der MitarbeiterInnen haben an einem Einzelcoaching teilgenommen. Die höchste Beteiligung war in den Bereichen „Buchhaltung, Rechtsabteilung“ und „Bauleiter, Instandhaltung“.

50% der Befragten, welche an einem Einzelcoaching teilgenommen haben, geben an, dass sie damit sehr zufrieden bis zufrieden waren und es ihnen was gebracht

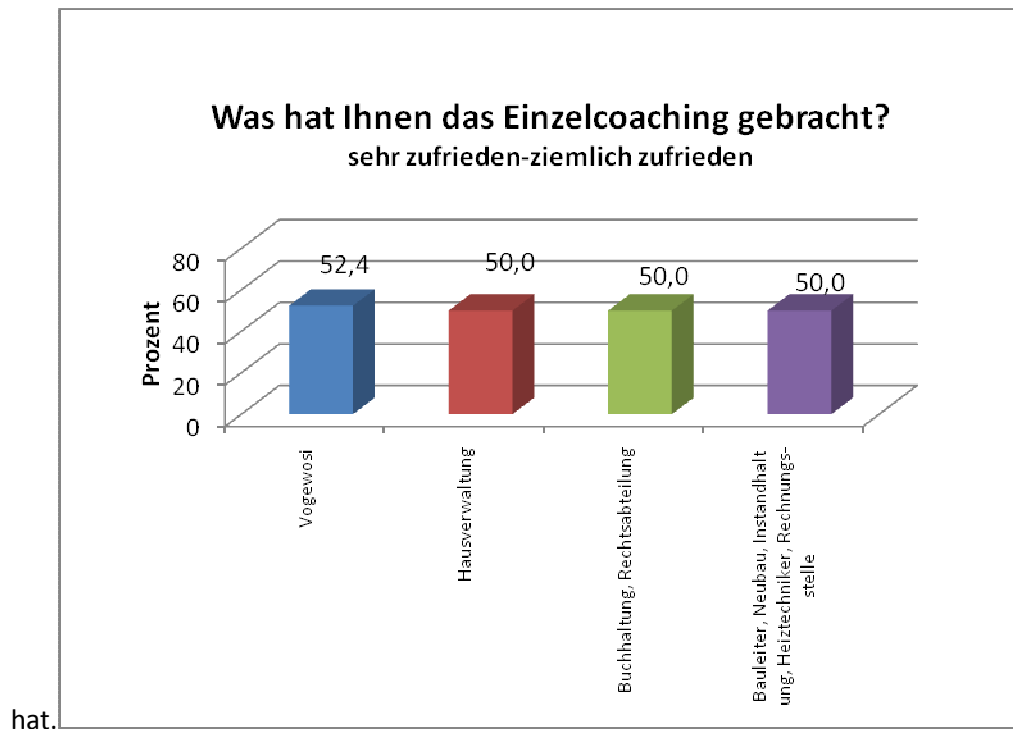


Abb. 10: Zufriedenheit mit den Einzelcoachings

40% der Befragten haben an einer der Massnahmen in Form von Seminaren teilgenommen.

Die Zufriedenheit mit den Seminaren ist sehr hoch. Betrachtet man alle MitarbeiterInnen der Vogewosi sind über 80% der Befragten sehr zufrieden bis zufrieden mit den in den Seminaren gebotenen Inhalten. Rund 50% der Befragten MitarbeiterInnen beurteilen das BGF Projekt insgesamt als sehr zufriedenstellend.

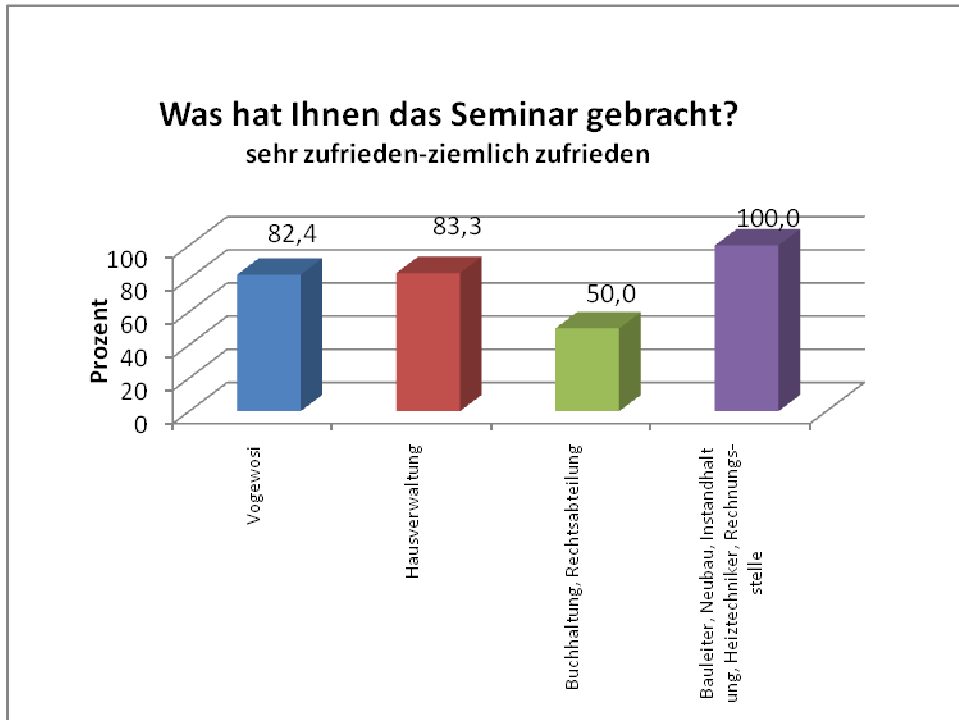


Abb.11: Zufriedenheit mit den Seminaren

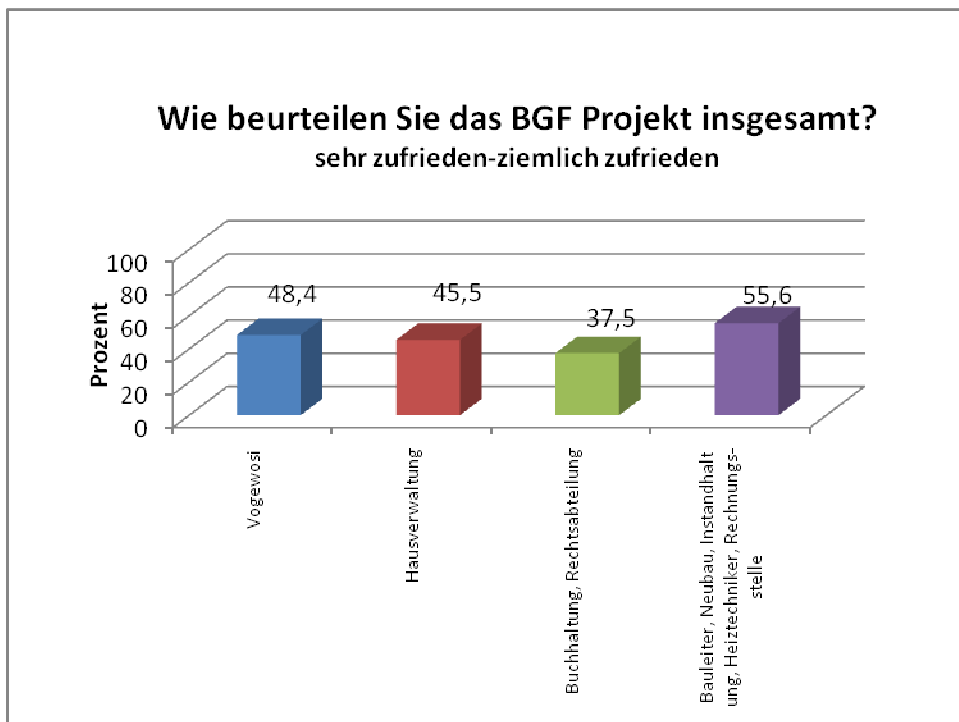


Abb.12: Zufriedenheit mit dem BGF Projekt

Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und – ergebnisse

Durch die gesetzten Maßnahmen können deutliche Verbesserungen bei den körperlichen Beschwerden festgestellt werden. Die Befragten geben weniger oft an an Bluthochdruck und Nervosität zu leiden. Das Auftragsvolumen ist im Vergleich zu 2009 enorm gestiegen und damit die Belastungen der MitarbeiterInnen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Zeitdruck in der Vogewosi gestiegen ist. Die Befragten geben an, mehr Stress zu haben, als im Jahr 2009. Zudem berichten die Befragten über weniger zerstückelte Aufgaben, was hinsichtlich arbeitspsychologischer Erkenntnisse ein wesentliches Merkmal gesundheitsförderlicher Arbeit ist. Ganzheitliche Aufgaben sind nach Uhlich eines der Merkmale gesundheitsförderlicher Massnahmen in der Arbeitsgestaltung. Genauso verhält es sich mit dem Faktor Monotonie. Die Befragten berichten über weniger Monotonie in ihrem Arbeitsalltag. Mit dem Stress ist auch die Arbeitsmenge gestiegen. Das kann man auch ganz deutlich in den Impuls Auswertungen sehen. Die Befragten geben im Vergleich zu 2009 an, dass sie häufiger bestimmen können, wie sie ihre Arbeit machen.

Das Führungsverhalten hat sich insgesamt verbessert. Das wird einerseits auf den Führungswechsel, andererseits aber auch auf etwaige Aufgabeneuverteilung sowie auf den Führungsworkshop zurückgeführt.

Nachhaltigkeit der Veränderungen

Innerhalb des Unternehmens wurden die Projektergebnisse bei einer Mitarbeiterveranstaltung vorgestellt.

Die oben angeführten Veränderungen sind auf jeden Fall nachhaltig. Es wird angedacht, das Projekt weiter zu führen. Auf jeden Fall wird es, wie in den Evaluationszielen angeführt, weiterhin Seminare zur Verhaltens- und Verhältnisprävention geben.