



# ZWISCHENBERICHT BGF IN GEMEINDEN

*Projektnummer 1951: "W.E.L.T Piesendorf"*

*Projektzeitraum: 1.10.2010-31.3.2012*

---

Erstellung: Dr. Ingrid Novotna MSc, Arbeit und Wirtschaftsmedizinerin

Geplante Erstellung: Mai 2011

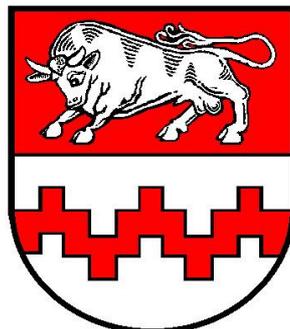
Tatsächliche Fertigstellung: 16.8.2011

---

## W.E.L.T

Wertschätzung-Ehrlichkeit-Lebensfreude-Transparenz

Gemeindebedienstete als Schnittstelle Bürger-Bedürfnis-Behörde



# Inhalt

<b><u>ZWISCHENBERICHT BGF IN GEMEINDEN.....</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b><u>1. PROJEKTZIELE.....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>2. FORMALER ABLAUF DES PROJEKTES.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>3. ERHEBUNGEN/ DIAGNOSESTELLUNG .....</u></b>	<b><u>4</u></b>
3.1 ALLGEMEINES .....	4
3.2 IST-SITUATION AUF GEMEINDE-EBENE .....	4
3.3 GRUPPENDYNAMISCHE PROZESSE.....	5
<b><u>4. PROJEKTDURCHFÜHRUNG .....</u></b>	<b><u>6</u></b>
4.1 INFORMATIONSARBEIT .....	6
4.2 STEUERUNGSRUPPENTREFFEN .....	6
<b><u>5. KICK-OFF / PRÄSENTATION DER ERGEBNISSE DER SALSA .....</u></b>	<b><u>6</u></b>
5.1 PROJEKTGRUPPENTREFFEN.....	7
<b><u>6. BEWERTUNG BISHERIGER MAßNAHMEN UND AUSSICHT .....</u></b>	<b><u>7</u></b>
<b><u>7. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....</u></b>	<b><u>8</u></b>

## 1. Projektziele

*Kontext:*

Steigende administrative Anforderungen, sowie allgemein wachsende Ansprüche an Qualität und Effizienz üben Druck auf die Gemeindebedienstete aus. Die Zeitverknappung wirkt sich negativ auf kommunikative Prozesse aus. Missverständnisse durch unterschiedliche Wahrnehmung von Sender und Empfänger, führen zu persönlichen Befindlichkeitsstörungen, die sich im sinkenden Engagement und dadurch der Arbeitsqualität niederschlagen.

In der zunehmenden Komplexität der Alltagsabläufe verliert der **Werk**tätige den Blick auf sein **Werk**. Mit dem nicht Erkennen der eigenen Wirksamkeit schwindet der Sinngehalt der eigenen Tätigkeit. Das Bedürfnis gesehen und gewürdigt zu werden wächst. Bleibt der hohe Anspruch an Zuwendung unerfüllt, wachsen Selbstzweifel und Misstrauen.

Maßnahmen zur Implementierung einer gesundheitsfördernden Unternehmenskultur zielen auf die Optimierung der „Schnittstelle Mensch zu Mensch“ ab. Führungskräfte und Vertrauenspersonen können mit ihrer Zuwendung entscheidend zu einem „Empowerment“ des Einzelnen beitragen.

Das BGF-Projekt „W.E.L.T“ soll die psychosoziale Gesundheit fördern. Es soll ein Betriebsklima geschaffen werden, das durch Ehrlichkeit, gegenseitiges Verständnis, Vertrauen, Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist. Dadurch soll das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gefördert werden, eigene Lebensvorstellungen sollen (wieder-) geweckt werden und Übereinstimmungen mit den Gemeindezielen geortet werden. Der Erfolg der Maßnahmen soll am erhöhten Engagement spürbar werden.

Die angestrebten Werte, die durch W.E.L.T zum Ausdruck gebracht werden, sind der Sinn von BGF- Projekt und Gemeinde.

Einige konkrete Ziele des Projekts sind:

1. Kommunikationsstrukturen, mit nachvollziehbaren Entscheidungsprozessen sollen ein offenes Arbeitsumfeld schaffen, dazu einladend sich einzubringen.  
Dadurch wird eine Identifikation mit den Gemeindezielen ermöglicht, und die Wirksamkeit eigener Verhaltens- und Entscheidungsweisen erlebbar gemacht.
2. Die Bediensteten und Führungskräfte sind für das Thema Gesundheit im ganzheitlichen Sinn, sowie für Work-Life-Balance und Stress Management sensibilisiert.  
On the Job, Near the job und Off the Job sollen Kenntnisse über gesundheitsgefährdendes Verhalten, Belastungen, Umgang mit Stress etc. reflektiert und Methoden erlernt werden, um eigene Ressourcen zu nutzen und besser mit Stress umzugehen.
3. Innovative Arbeitsabläufe, neue Methoden, sollen zur Prozessoptimierung führen. Der durch Effizienzsteigerung gewonnene Zeit soll für impliziten und expliziten Informationsaustausch genutzt werden, um Ungleichgewichte der Arbeits- und psychologischen Reife zu reduzieren.
4. Kenntnisse gesunder Ernährung am Arbeitsplatz und Möglichkeiten der Umsetzung unterstützen die Willenskraft zur Gewichtsreduktion.

5. Die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte verfügen nach Projektdurchführung über verbesserte Fähigkeiten, mit Belastungen in Arbeit wie Privatbereich umzugehen. Das soll sich im Ergebnis der 2. Befragung der Bediensteten und der Führungskräfte niederschlagen.

## **2. Formaler Ablauf des Projektes**

1. Berufung einer Steuerungsgruppe
2. Ist-Analyse (schriftlich und mündlich)
3. Information aller Bediensteten über Befragungsergebnisse, Kick-off der Aktionen
4. Bildung von Gesundheitszirkel
5. Gründung einer Projektgruppe / Ausbildung zu Moderatoren (Anmeldung)

---

aktueller Stand zum Zeitpunkt des Berichtes

6. Vorschläge aus Projektgruppen werden mit der Steuerungsgruppe diskutiert
7. Maßnahmenumsetzung
8. Befragung/ Erfolgsmessung/ Controlling
9. Evaluation
10. Abschlussfeier

## **3. Erhebungen/ Diagnosestellung**

### **3.1 Allgemeines**

Die erhobenen Daten beruhen auf der standardisierten Salsa-Befragung durch die OÖGKK (s. Anhang), auf der Eingangs des Projektes entworfenen halbstandardisierten Befragung und auf Beobachtungsinterviews. Die Ergebnisse wurden schriftlich festgehalten und in Form einer Powerpointpräsentation den MA präsentiert. Es wurden standardisierte (Salsa) und halbstandardisierte Fragebögen ausgeteilt, die Rücklaufquote betrug erfreuliche 85 %.

### **3.2 Ist-Situation auf Gemeinde-Ebene**

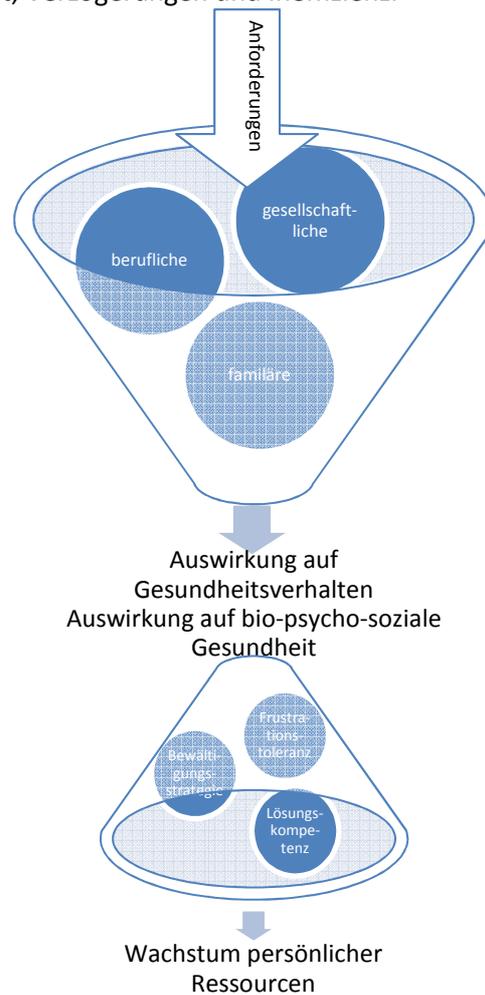
Dem durchschnittlichen Alterssegment von 41 Jahren entsprechend, lasten auf vielen Bediensteten familiäre Pflichten wie die, alleinerziehender Elternteil zu sein, pflegebedürftige Angehörige zu haben, sich mit wachsenden innerfamiliären oder nachbarschaftlichen Konflikten zu beschäftigen.

Spannungskopfschmerzen, vegetative Regulationsstörungen (Kreislaufbeschwerden, Hauterkrankungen, Schweißausbrüche, etc.), psychische Erschöpfungssyndrome, Flucht in den Nikotin- (und Alkohol-) Konsum sind Ausdruck der herabgesetzten psychischen Widerstandskraft.

Zum Teil unklare Verantwortungsbereiche und gering genutzte Handlungsspielräume verhindern das Ausschöpfen persönlicher Lösungskompetenz, erniedrigte Frustrationstoleranz und Resignation nehmen zu und senken das Engagement.

Friktionskonflikte, besonders durch unterschiedliche Bewertung und Beurteilung von Zielen aber auch Beziehungskonflikte behindern die, für eine lernende Organisation zwingend notwendige,

Offenheit. Arbeitsabläufe nehmen unreflektiert ihren Lauf, defizitärer Informationsfluss führt zu Fehlerhaftigkeit, Verzögerungen und Ineffizienz.



### 3.3 Gruppendynamische Prozesse

Die Akzeptanz der BGF als an Gruppenprozessen teilnehmender „Spieler“ ist sehr gut. Dies ist der Bereitschaft der Bereichsleiter, Themen des Alltags zur gemeinsamen Bearbeitung offen zu legen, zu verdanken.

So fand in einem Bereich unter externer Moderation ein konstruktiver Meinungs austausch zu grundsätzlicher Haltung gegenüber ethnischer Andersartigkeit statt, aber auch zu Fragen im Umgang mit Regelverstößen.

In einem anderen Bereich wurde auf Grund der Komplexität blockierender Konflikte auf der Beziehungsebene, mit Hilfe einer externen Systemaufstellung ein Entwurf zum weiteren Vorgehen gemacht. Hieraus ersichtliche Störungen auf der Beziehungsebene waren Basis eines Konfliktmanagementplanes, der vorläufig als „Roadmap“ für weitere Aktionen dient. Zunächst ist beabsichtigt, im Rahmen der Gesundheitszirkel (s. u.) aus der Gruppe heraus Lösungswege zu finden.

Weitere bereichsspezifische Themen waren der Umgang mit Suchtmitteln, und die Gestaltung von Kommunikationsprozessen.

## 4. Projektdurchführung

### 4.1 Informationsarbeit

Die o. g. teilnehmenden Beobachtungen durch die externe Projektleitung wurden auch zu Informations- und Inspirationszwecken genutzt, unterstützt durch die Bereichsleiter in ihren Besprechungen und in Form von „mailing“ und Aushängen.

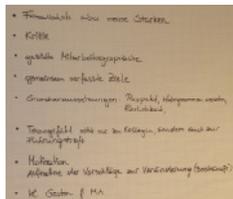
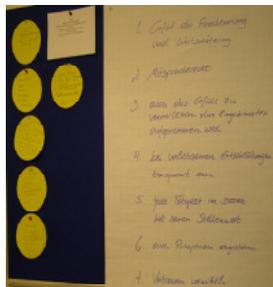
### 4.2 Steuerungsgruppentreffen

Die 2 Steuerungsgruppensitzungen haben sowohl analysierende, planende, aber auch normative Aspekte bearbeitet.



#### 1. Steuerungsgruppensitzung

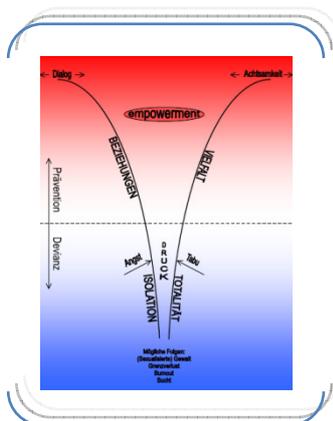
Wie wir miteinander umgehen wollen...



## 5. Kick-Off / Präsentation der Ergebnisse der Salsa

Die Maßnahmen-Kick-off Veranstaltung erfreute sich mit einer Beteiligung von 80% der Bediensteten großen Interesses.

Einstieg in die Thematik unserer BGF war ein Vortrag über gelingende Kommunikation in Gemeinden von G. Koller.



Inhaltlich kam das „Trichtermodell“ (Abb. II.) zur Förderung des wertvollen Dialogs und der Vielfalt zur Sprache. Der „Geburtskanal“ ist das Symbol einer gegenseitigen Unterstützung in Zeiten des rasanten Wandels. Ebenso wurde das Klaviertasten-Modell (Zitat re.), indem es um die Entwicklung von Kompetenzen und Nutzung von Ressourcen, die ein Mensch bei Konflikten zur Verfügung hat, geht, erläutert.

„Ein Mensch hat verschiedene Tasten, also Möglichkeiten, mit Krisen, Problemen oder unangenehmen Gefühlen und Situationen umzugehen (z.B. Sport, Gespräch, Musik etc.). Eine der Strategien der Suchtprävention ist es, eine möglichst große Breite von Bewältigungsstrategien für unterschiedliche Lebenssituationen zu entwickeln. Bildhaft gesprochen bedeutet dies, die vielfältigen Möglichkeiten eines Klaviers zur Gestaltung einer Lebensmelodie zu verwenden. Das Bild des Klaviers kann auch eine mögliche Suchtentstehung verdeutlichen: Kann der/die Klavierspieler/-in nur wenige Tasten nutzen, gehen die Musik und das Spiel immer mehr verloren ...“

## 5.1 Projektgruppentreffen

In der Kick-Off-Veranstaltung wurden unter Würdigung der Vorschläge aus der Salsa/Facetten-Befragung 4 Workshops gegründet. Die 8 TN, die sich für die Ausbildung zum Moderator eingeschrieben haben, gründen die Projektgruppe. Bei einem gemeinsamen würdigenden Abendessen wurden Ziele und Inhalte der Ausbildung besprochen.

## 6. Bewertung bisheriger Maßnahmen und Aussicht

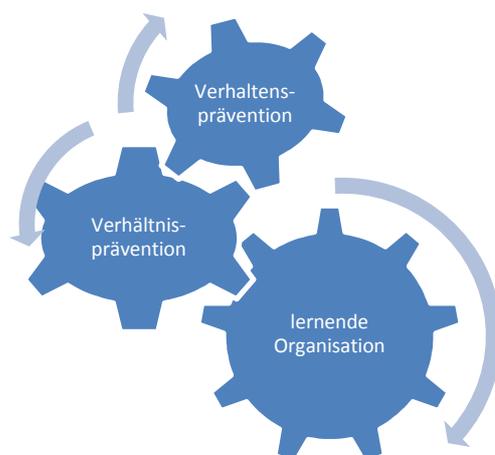
Die sehr positive Stimmung gegenüber der BGF ist dem geschlossenen Einsatz des BGM, des Amtsleiters und aller Bereichsleiter zu verdanken. Ihre Achtsamkeit, Offenheit und Bereitschaft sinnstiftende Veränderungen aufzunehmen, fördert das Engagement der TN an den Workshops. Besondere Auswirkung auf die Motivation scheint auch die Präsenz des BGM in formaler und in informeller Form zu haben, indem seine Befürwortung und Haltung zu Veränderungen die Aussicht auf erfolgreiche Implementierung der Maßnahmen hebt.

Dem engagierten Einsatz des Amtsleiters, als interner Projektleiter, ist es zu verdanken, dass das Projekt zu einem Begleiter des beruflichen Alltags wurde. Persönliche Ansprache, Ermutigung, Respekt und Würdigung unterschiedlicher Leistungen und Prioritäten prägen seinen kollegialen Führungsstil.

Das Projekt läuft plangemäß und strukturiert ab.

Wir sehen in den oben beschriebenen Spannungsfeldern ein wertvolles Potential, um durch gemeinsame Auseinandersetzung mit Bewertungs-/ Beurteilungskonflikten gemeinsame Verhaltensnormen zu finden, in denen die individuelle Autonomie Raum hat.

Im Schaffen einer Beziehungsqualität, die von Neugier des Respekts geprägt ist, sehen wir die Basis einer offenen Gemeindkultur, in der sich jeder gerne einbringt.



Aus der Gesamtheit der Maßnahmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention soll auf längere Sicht eine „Lernende Organisation“ (P. Senge) entstehen, die fortwährend an einer Verbesserung der Lebens- und Leistungsqualität arbeitet.

## ***7. Abkürzungsverzeichnis***

BGM	Bürgermeister
MA	Mitarbeiter
FK	Führungskraft
BK	Betriebsklima
TN	Teilnehmer
WKS	Workshop