

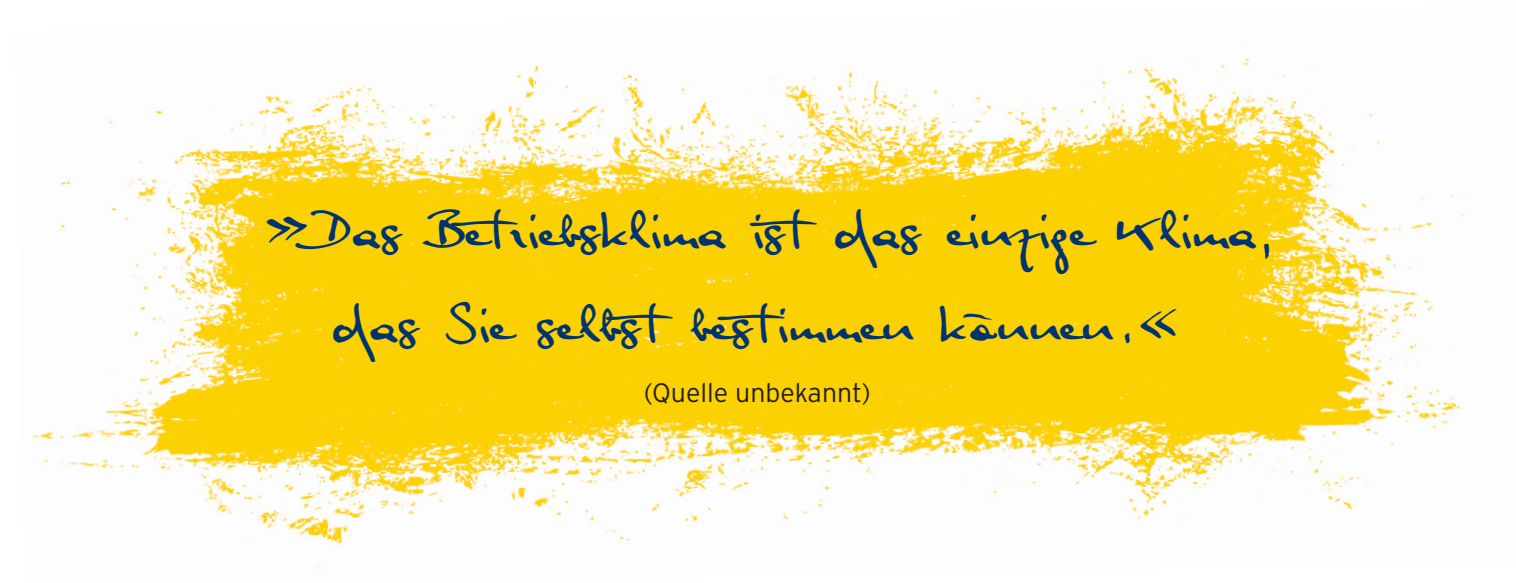


Beispiele für Umsetzungsmaßnahmen aus Projekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Impressum:

Herausgeber und Medieninhaber: NÖ Gesundheits- und Sozialfonds, Initiative »Tut gut!«, Stattersdorfer Hauptstraße 6/C, 3100 St. Pölten; Fotos: Initiative »Tut gut!«, iStockphoto.com, Mater Salvatoris - Alten- und Pflegeheim, Stadtgemeinde Zwettl, Marktgemeinde Hohenberg, Marktgemeinde Neuhofen/Ybbs, ALPLA Waidhofen, Gemeinde Haidershofen, Leidenfrost Pool GmbH, Verein »Natur im Garten« und DIE GARTEN TULLN GmbH, Marktgemeinde Hochneukirchen- Gschaidt, Druckerei Janetschek GmbH, Gemeinde Winklarn, Gemeinde Jaidhof, GEDESAG, Gemeinde Gaweinstal; Gestaltung und Layout: Werbeagentur Schürz & Lavicka (www.sul.at); Druckabwicklung: Berger Print GmbH; © Juni 2018

Die Projektinhalte und Fotos wurden von den jeweiligen teilnehmenden Betrieben und Gemeindebetrieben zur Verfügung gestellt. Der Herausgeber übernimmt aber ebenso wie die Autorinnen und Autoren/Urheberinnen und Urheber keinerlei Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte des Druckwerkes. Eine Haftung für Schäden jeglicher Art, die im Zusammenhang mit der Verwendung und Benutzung - insbesondere der Inhalte - des vorliegenden Druckwerkes behauptet werden, wird ausdrücklich ausgeschlossen.

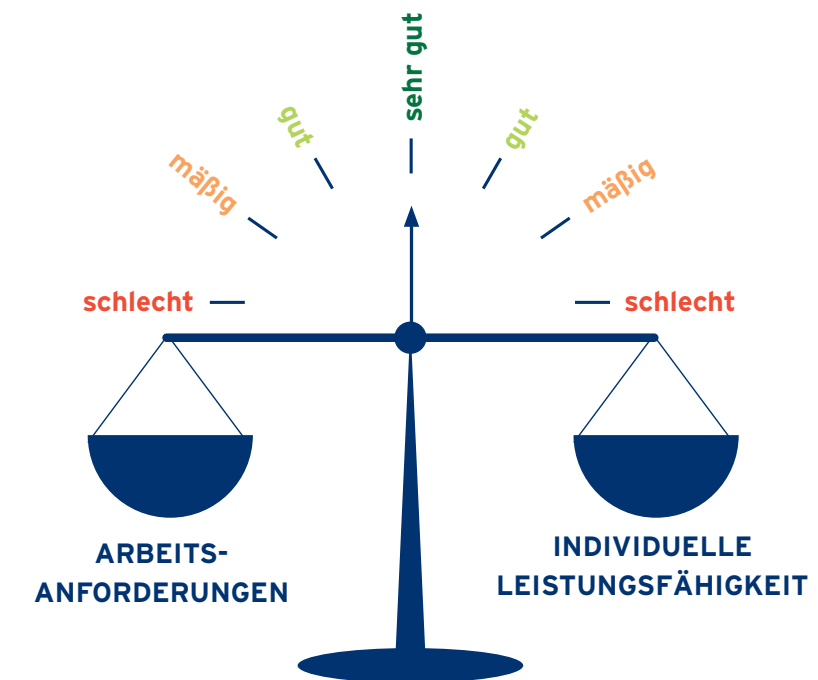


ARBEITSFÄHIGKEIT = EIN ZUSTAND DER BALANCE



➤ Der Mensch verbringt einen großen Teil seiner Lebenszeit am Arbeitsplatz. Lassen Sie uns diesen gemeinsam gesund gestalten - für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich wohlfühlen. ➤


Martin Eichinger
Landesrat



Arbeitsfähigkeit ist die Übereinstimmung zwischen dem, was ein Betrieb dauerhaft verlangt und als Rahmen zur Verfügung stellt, und dem, was eine Person unter den gegebenen Bedingungen nachhaltig leisten kann und will.

Die Faktoren, die diese Übereinstimmung beeinflussen, werden im Modell »Haus der Arbeitsfähigkeit« zusammengefasst.

Dieses zeigt die Vielfalt der verschiedenen Ansatzpunkte für Arbeitsfähigkeit auf. Arbeitsfähigkeit kann sich verbessern, wenn aufeinander abgestimmte Maßnahmen gesetzt werden.

(Quelle: Czeskleba und Kloimüller)

INHALT

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)Seite 7

Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erfolgreich fördern und unterstützenSeite 8

Das Haus der ArbeitsfähigkeitSeite 9

Die einzelnen Stockwerke im Haus der ArbeitsfähigkeitSeite 10

Kriterien zur Umsetzung von MaßnahmenSeite 11

Maßnahmenbeispiele GesundheitSeite 12

Maßnahmenbeispiele KompetenzSeite 18

Maßnahmenbeispiele Team, KommunikationSeite 24

Maßnahmenbeispiele Arbeitsorganisation und -bedingungenSeite 28

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF) UND BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

... was ist das?

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Gesellschaft zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.
(Luxemburger Deklaration des Europäischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung 1997)

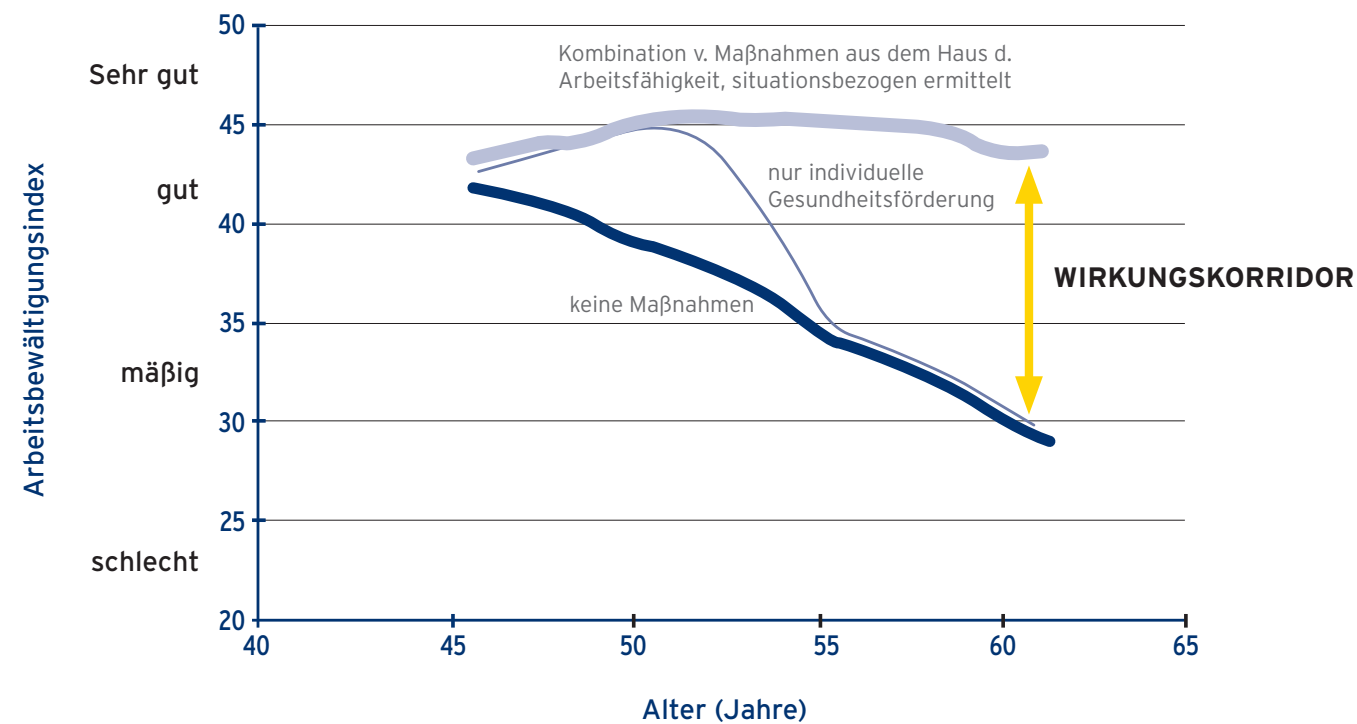
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst folgende drei Säulen:

Arbeitsschutz	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Evaluierung physischer Belastungen Evaluierung psychischer Belastungen Gesetzlich vorgeschrieben	Z. B.: BGF-Projekt der Initiative »Tut gut!« Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit Freiwillig	Z. B.: Projekt fit2work Bei hoher Anzahl von Krankenstandstagen, häufigen chronischen Erkrankungen Freiwillig

In den Programmen »Gesunder Betrieb« und »Gesunder Gemeindebetrieb« der Initiative »Tut gut!« wird die Struktur für ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut.
Im immer wiederkehrenden Managementzyklus von »plan - do - check - act« wird auf Basis der dafür aufgebauten Struktur regelmäßig der Bedarf für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhoben, entsprechende Maßnahmen werden umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit überprüft.
Im ersten Projektdurchlauf liegt der Schwerpunkt dabei auf Betrieblicher Gesundheitsförderung, also auf der mittleren, der freiwilligen Säule von BGM. Schon hier sieht man bereits am erhobenen Bedarf und an den umgesetzten Maßnahmen, dass auch die anderen beiden Säulen bespielt werden. Im weiteren Verlauf werden somit in einem ständigen Optimierungsprozess alle drei Säulen abgedeckt.

GESUNDHEIT UND ARBEITSFÄHIGKEIT ERFOLGREICH FÖRDERN UND UNTERSTÜTZEN

Um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit in einer Organisation langfristig zu erhalten, zu fördern und zu unterstützen, ist es notwendig, bedarfsgerechte Maßnahmen in allen Stockwerken des »Hauses der Arbeitsfähigkeit« umzusetzen, wie die folgende Abbildung aus einer Studie zeigt.



Quelle: Riechenhagen 2011

DAS HAUS DER ARBEITSFÄHIGKEIT



Beispiel für Maßnahmen in den 4 Stockwerken

entsprechend dem Modell des finnischen Forschers Juhani Ilmarinen

DIE EINZELNEN STOCKWERKE IM HAUS DER ARBEITSFÄHIGKEIT

Das **erste Stockwerk** des Hauses der Arbeitsfähigkeit beinhaltet **menschliche Ressourcen** im Bereich der **physischen, mentalen** und **sozialen Gesundheit**.

Das **zweite Stockwerk** bildet **Fähigkeiten** und **Kompetenzen** sowie Weiterbildungsmöglichkeiten ab.

Beim **dritten Stockwerk** geht es sowohl um **innere Werte** und **Einstellungen** von Personen als auch um **Faktoren der Motivation**.

Im **vierten und größten Stockwerk** des Hauses der Arbeitsfähigkeit werden die Voraussetzungen für die anderen drei Stockwerke gebildet. Es geht hier um **Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen** und **Führung**. Hier können Führungskräfte durch Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen Voraussetzungen für eine gute Arbeitsfähigkeit ermöglichen.

Sinn und Zweck der Darstellung des Hauses der Arbeitsfähigkeit ist es, Ursachen für Einflussfaktoren zu analysieren und Möglichkeiten für Maßnahmen zu finden, um positiv auf die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden Einfluss zu nehmen. (Gould et al., 2008, S. 19-20; Irene Kloimüller und Renate Czeskleba, 2013.)

KRITERIEN ZUR UMSETZUNG VON MASSNAHMEN

Zu den Kriterien zählen die **Bedarfsorientierung** und die **partizipative, gemeinsame Maßnahmenentwicklung**. Nur Maßnahmen, die dem Bedarf entsprechen und gemeinsam erarbeitet wurden, werden von den Mitarbeitenden angenommen und erreichen ihre Wirkung.

Aus diversen Lösungsvorschlägen muss eine **ganz konkrete Maßnahme** formuliert werden.

Für jede Maßnahme muss es eine **verantwortliche Person** geben. Der **Zeitraumen** der Umsetzung sowie das **Budget** müssen definiert werden.

Selbstverständlich muss deutlich erkennbar die **Geschäftsleitung hinter der Maßnahme stehen**.

Dies wird ersichtlich, indem sie sich zur Umsetzung entschließt und dafür Ressourcen zur Verfügung stellt.

Es muss auch klar sein, was mit der Maßnahme erreicht werden soll, was **das Ziel** ist. Denn nur so kann die **Wirksamkeit** überprüft werden und erkannt werden, ob weitere Maßnahmen notwendig sind, um das Ziel zu erreichen.

MASSNAHMENBEISPIELE FÜR DAS ERSTE STOCKWERK DES HAUSES DER ARBEITSFÄHIGKEIT

» Körperliche, seelische, geistig-mentale Gesundheit

SALVATORIANISCHER SCHRITTEWEG

- » **ZIEL:** Gesundheitsförderung durch Bewegung
»zum Heil des ganzen Menschen« – für Körper und Geist
- » **ZEITRAHMEN:** seit September 2015
- » **BETRIEB:** Mater Salvatoris Alten- und Pflegeheim
- » **BETRIEBSLEITUNG:** Mag. Rainer Kinast, Claudia Hofmann, MA
- » **BGF-PROJEKTLÉITUNG:** Claudia Hofmann, MA
- » **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** Claudia Hofmann, MA
- » **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Heidemarie Fröhlich, MBA

KURZBESCHREIBUNG

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation, die für die Pflege und Betreuung älterer Menschen da ist, bestehen neben körperlichen Arbeitsbelastungen vor allem auch psychische Belastungen. Im Lösungsvorschlag, der zum Salvatorianischen Schrittweg führte, vereinten sich mehrere Ideen und Ansprüche: Die Wanderwege im Park und rund um die Anlage sind prädestiniert für die Motivation zu gesunder Bewegung und sollten auf jeden Fall Beachtung finden; die psychische Arbeitsbelastung wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als stärker erachtet als die körperliche, der Schrittweg sollte daher jedenfalls auch gut für die Seele sein. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessieren sich für die Geschichte des Betriebes und erhalten Informationen dazu. Der Salvatorianische Schrittweg umkreist das Haus Mater Salvatoris. Entlang der Strecke laden neun Hinweistafeln zum Verweilen ein. Jede Tafel bietet neben Informationen zur Anlage und ihrer Geschichte einen Tipp zur seelischen Gesundheit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit Schrittepässen dazu motiviert, möglichst viele Schritte am Weg zu gehen.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Wenn Projekte so wie der Salvatorianische Schrittweg einen glücklichen und reibungslosen Start nehmen, müssen sie von Erfolg gekrönt sein. Ideenbringerinnen und Ideenbringer sowie handelnde Personen fanden wie von selbst zueinander, die Steuerungsgruppe war begeistert von der Idee und die Umsetzung konnte starten.

RESSOURCEN

Von der Idee bis zur Eröffnung des Schrittweges vergingen nicht viel mehr als drei Monate. Die Hinweistafeln wurden im Haus gestaltet. Durch die Förderung der Errichtung eines Schrittweges durch die Initiative »Tut gut!« beschränkten sich die Kosten auf die Erstellung der Hinweistafeln und das benötigte Montagematerial. Es wurden etwa 1.000 Euro aufgewendet.



REFLEXION

Durch den Einsatz der Schrittepässe erhielten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zusätzliche Motivation, den Salvatorianischen Schrittweg zu nutzen – nicht zuletzt deshalb, weil die Raiffeisenbank Pittental/Bucklige Welt als Partner jeden getanen Schritt in Geld umwandelt und damit einen sozialen Zweck unterstützt. Die Rückmeldungen der Nutzerinnen und Nutzer des Weges sind eindeutig: Die Bewegung an der frischen Luft tut gut und hilft beim Abschalten in der Pause sowie nach der Arbeit vor dem Heimweg.

Im Herbst 2017 wurde der Schrittweg zudem in eine Veranstaltung für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Bewohnerinnen und Bewohner integriert. Bei einzelnen Hinweistafeln diskutierten Kleingruppen zu den Tipps für die seelische Gesundheit.



SITZBÄLLE UND SITZKISSEN/ERGONOMIE AM ARBEITSPLATZ

- **ZIEL:** Verbesserung der Sitzhaltung, Stärkung der Rückenmuskulatur
- **ZEITRAHMEN:** Juli 2016 bis November 2017
- **BETRIEB:** Stadtgemeinde Zwettl, NÖ
- **BETRIEBSLEITUNG:** Bgm. Herbert Prinz
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** Kerstin Heger
- **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** Kerstin Heger
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Mag.^a Ingeborg Bauer

KURZBESCHREIBUNG

Zu häufiges und langes Sitzen verursachte bei einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rückenbeschwerden. Um dem entgegenzuwirken, entschied man sich für Sitzbälle und Sitzkissen.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Da man sich im Rahmen des Projektes »Gesunder Gemeindebetrieb« seitens der Betriebsleitung für die Steigerung bzw. Erhaltung der physischen Gesundheit der Mitarbeitenden ausgesprochen hat, wurde dem Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Sitzkissen sowie Sitzbälle anzuschaffen, nachgekommen. Frau Kerstin Heger übernahm für die Umsetzung (Erhebung der Anzahl, Ankauf etc.) die Verantwortung.

RESSOURCEN

Die Maßnahme wurde nach der Zustimmung von Bürgermeister Herbert Prinz, Stadträtin Andrea Wiesmüller und Stadtamtsdirektor Mag. Hermann Neumeister binnen 3 Wochen durch Kerstin Heger verwirklicht. Die Kosten beliefen sich auf 516,50 Euro.

REFLEXION

Diese Gesundheitsmaßnahme zeigt bei regelmäßiger Nutzung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits eine positive Wirkung (z. B. verbesserte Sitzhaltung, Minderung von Rückenschmerzen). Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden die Sitzbälle bzw. Sitzkissen nur gelegentlich, je nach körperlichem Wohlbefinden. Diese Bewegungstrainer werden auch in Zukunft genutzt.



GESUNDER GEMEINDEBETRIEB - FITTE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- **ZIEL:** Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, etwas für die eigene Fitness zu tun
- **ZEITRAHMEN:** 15.09.2017-15.03.2018
- **BETRIEB:** Marktgemeinde Hohenberg
- **BETRIEBSLEITUNG:** Bgm. Heinrich Preus
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** AL Nina Enne
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Mag.^a Andrea Hebesberger

KURZBESCHREIBUNG

Bei dem Gesundheitszirkel der Gemeindeverwaltung wurde der Wunsch geäußert, das gemeindenahe Fitnesscenter zu besuchen. Die Gemeindeleitung fasste diesen Wunsch sehr positiv auf und bot an, den Besuch des Fitnessstudios mit einem Betrag von 120 Euro pro Person zu unterstützen.

REFLEXION

Drei Personen der Gemeindeverwaltung besuchen seitdem regelmäßig das Fitnessstudio und werden das Abo wahrscheinlich verlängern. Der positive Nebeneffekt der wöchentlichen Besuche ist, dass sich kleinere Beschwerden wie Rücken- und Gelenksschmerzen durch die gezielte Bewegung und das gezielte Training verbessert haben.



GESUNDES ARBEITEN

- **ZIEL:** Finanzielle Unterstützung für gesundes Schuhwerk
- **ZEITRAHMEN:** einmal jährlich
- **BETRIEB:** Marktgemeinde Neuhofen/Ybbs
- **BETRIEBSLEITUNG:** Bgm. Gottfried Eidler
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** Andrea Doersieb
- **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** Andrea Doersieb
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Heidemarie Fröhlich, MBA

KURZBESCHREIBUNG

Richtiges Schuhwerk trägt zur Sicherheit und zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz bei. Rutschfeste, stützende und bequeme Arbeitsschuhe sollen den Arbeitstag der Schulwartinnen erleichtern.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Die Entscheidung für die Umsetzung ist rasch gefallen. Die Mitarbeiterinnen haben selber die entsprechenden Arbeitsschuhe ausgesucht und dafür ein bestimmtes Budget zur Verfügung gestellt bekommen.

RESSOURCEN

Der Zeitaufwand für die Umsetzung war gering, die finanziellen Mittel so ausgerichtet, dass jede Mitarbeiterin denselben Betrag für den Ankauf der Arbeitsschuhe bekam.

REFLEXION

Mittlerweile ist das Bewusstsein, mehr auf die eigene Gesundheit am Arbeitsplatz zu achten, gestiegen. Angemessene Arbeitsschuhe tragen auch zu mehr Sicherheit am Arbeitsplatz bei. Bei Bedarf wird jährlich ein Kostenbeitrag zum Ankauf von Arbeitsschuhen von der Marktgemeinde zur Verfügung gestellt.



ANGEBOT EINES FRISCH ZUBEREITETEN MITTAGESSENS

- **ZIEL:** gesundes Ernährungsangebot
- **ZEITRAHMEN:** seit Februar 2016
- **BETRIEB:** Fa. ALPLA Waidhofen
- **BETRIEBSLEITUNG:** GF Richard Reif
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** Gabriele Fritz und Elisa Ledl
- **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** Gabriele Fritz
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Elisabeth Kramreiter, BSc

KURZBESCHREIBUNG

Da die Mittagspause sehr kurz ist, muss die Bereitstellung des Essens innerhalb kürzester Zeit sichergestellt sein. Unsere Betriebsküche war auf Tiefkühlkost ausgelegt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschten sich keine längere Mittagspause, wollten aber auf gesundes Mittagessen nicht verzichten. Deshalb suchten wir eine Wirtin/ einen Wirt in der Umgebung, die/der pünktlich anliefert und abwechslungsreiche und preisgünstige Mittagsmenüs anbietet.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Diese Idee wurde sofort angenommen und auch eine zuständige Person wurde gefunden. Nachdem verschiedene Anbieterinnen und Anbieter verglichen und das Okay der Geschäftsleitung eingeholt worden war, war die Umsetzung nach einer kurzen Testphase relativ einfach.

RESSOURCEN

Die Zeit der Angebotseinholung belief sich auf ca. 2 Stunden. Der laufende Mehraufwand des zuständigen Küchenpersonals (Bestellung, Essensverteilung usw.) bzw. der Rechnungskontrolle kommt auf täglich ca. eine Dreiviertelstunde.

REFLEXION

Diese Maßnahme wurde und wird sehr gut angenommen und trägt neben dem gesundheitlichen Aspekt zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.



MASSNAHMENBEISPIELE FÜR DAS ZWEITE STOCKWERK DES HAUSES DER ARBEITSFÄHIGKEIT

» Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten

EINSCHULUNG ZU UND UMSTELLUNG AUF CHEMIEFREIE GEBÄUDEREINIGUNG

» **ZIEL:** weniger Chemie bei der Gebäudereinigung

» **ZEITRAHMEN:** 2017/2018

» **BETRIEB:** Gemeinde Haidershofen

» **BETRIEBSLEITUNG:** Bgm. Manfred Schimpl

» **BGF-PROJEKTLEITUNG:** AL Christian Perndl

» **MASSNAHMENVERANTWORTLICHER:** AL Christian Perndl

» **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Mag.^a Andrea Hebesberger

KURZBESCHREIBUNG

Hohe Kosten für die Anschaffung von chemischen Reinigungsmitteln, dementsprechende Belastungen für die Umwelt, ein dennoch nicht zufriedenstellender Reinigungserfolg und dazu noch gesundheitsbelastende Bedingungen bei der Anwendung waren Grund genug, nach einer besseren Lösung im Bereich der Gebäudereinigung zu suchen. Gemeinsam mit allen betroffenen Personen wurden verschiedene alternative Reinigungssysteme überlegt und schließlich wurde ein System zur chemiefreien Reinigung für das Umstellungsprojekt ausgewählt.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Als wesentliche Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige dauerhafte Umsetzung erachteten wir sowohl die Zustimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anwenderinnen und Anwender) wie auch der verantwortlichen Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter (Schul- und Kindergartenleitung etc.). Weiters wurde großer Wert auf die laufende Information aller Beteiligten gelegt, da während der Umstellungsphase temporär auch gröbere Verunreinigungen auftreten konnten, welche bei Unwissenheit der Betroffenen mit hoher Wahrscheinlichkeit unser Projekt gefährdet hätten. An dieser Stelle muss auch erwähnt werden, dass wir durch die äußerst professionelle und freundliche Beratung der Firma für chemiefreie Reinigung diese Stolpersteine gut erkennen konnten und dass uns von diesem Unternehmen bei Fragen jeglicher Art immer eine funktionierende Lösung geboten wurde.

RESSOURCEN

Für die Einführung des für viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis dahin unbekannten Reinigungssystems wurde vorab eine intensive Grundschulung von ca. 3 Stunden abgehalten. Dabei wurde anhand von praktischen Beispielen die Anwendung und Wirkungsweise der neuen Reinigungsmaterialien erläutert. Der anfängliche zeitliche Mehraufwand bei der täglichen Reinigung wurde in wenigen Wochen durch die erlernte Routine im praktischen Umgang mit dem neuen System rasch kompensiert. Für die Anschaffungen wurde ein Betrag von rund 3.000 Euro investiert.



REFLEXION

Nach nunmehr 6 Monaten Einarbeitungsphase sind wir sehr erfreut, dass im Rahmen einer Nachbesprechung die Wirksamkeit dieser Maßnahme von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr positiv bewertet wurde und eine Rückkehr zum vorigen, herkömmlichen Reinigungssystem absolut nicht gewünscht ist. Eine finanzielle Beurteilung im Vergleich zur herkömmlichen Reinigung kann erst mit der Erfahrung über die tatsächliche Haltbarkeit der neuen Reinigungsfasern erfolgen.

Aufgrund der vielen guten Erfahrungen im Rahmen dieses Projektes werden wir auch bei den restlichen Objekten die Umstellung auf chemiefreie Reinigung unterstützen.



SCHULUNG ÜBER VERARBEITUNG VON FASERVERBUNDSTOFF

- **ZIEL:** Fachtheorie: Materialkunde, Verarbeitung, Sicherheitsmaßnahmen, Überblick maschineller Verarbeitungsverfahren
Fachpraxis: praktische Übungen auf ebener Platte, Herstellung von Formteilen
- **ZEITRAHMEN:** 12.12. bis 16.12.2016
- **BETRIEB:** Leidenfrost Pool GmbH
- **BETRIEBSLEITUNG:** GF Hans Poinstingl
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** Martha Poinstingl
- **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** Mathias Aufmesser und DI Robert Leidenfrost
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Elisabeth Kramreiter, BSc

KURZBESCHREIBUNG

Bei den Gesundheitszirkeln wünschten sich die Mitarbeiter der Produktion eine Schulung in den Bereichen Materialkunde, Verarbeitungsarten usw.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Bei der Steuerungsgruppe »Maßnahmen schärfen« wurde die Idee sofort von der Geschäftsführung und vom Produktionsleiter aufgenommen und es wurde begonnen zu organisieren.

DI Robert Leidenfrost, Produktions- und Qualitätsmanagement, nahm Kontakt mit Herrn Michael Zwarg vom Leipziger SKZ-Kunststoffzentrum auf.

RESSOURCEN

Die Schulung fand vom 12. bis 16.12.2016 in Eggenburg statt und umfasste 40 Stunden, geteilt in Theorie und Praxis. Die theoretische Schulung wurde im Seminarraum des Stadthotels Oppitz abgehalten und die Praxisarbeit in der Produktionshalle in der Johann-Leidenfrost-Straße 1.

11 Mitarbeiter haben an der Schulung teilgenommen, die Gesamtkosten beliefen sich auf 10.000 Euro.

REFLEXION

Die Teilnehmer waren begeistert und es wurde ihnen ein Zertifikat überreicht.

Die Schulungen des Teams der Produktion ...

....in der Praxis



.... und in der Theorie



... haben sich gelohnt!



GESUNDHEITSTAG VON »NATUR IM GARTEN« UND DER »GARTEN TULLN«

- **ZIEL:** Angebote der Initiative »Tut gut!« zur Gesundheitsförderung handlungsorientiert an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommunizieren, zur umfassenden Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit anregen, Projektverbundenheit stärken (Gesundheitskompetenz stärken)
- **ZEITRAHMEN:** 9-15 Uhr
- **BETRIEB:** Verein »Natur im Garten« und DIE GARTEN TULLN GmbH
- **BETRIEBSLEITUNG:** Christa Lackner und Franz Gruber, MSc
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** Katja Batakovic
- **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** Katja Batakovic und Doris Lipp
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Mag.^a Andrea Hebesberger

KURZBESCHREIBUNG

In den Gesundheitszirkeln hatten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Gesundheit zu erarbeiten, waren damit aber mehr oder weniger auf ihren eigenen Bereich fokussiert und hatten somit keine Verbindung zu den Ergebnissen aus den anderen Gesundheitszirkeln. Die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Projekt nahm also im Lauf der Zeit stark ab.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Im Leitungsteam entstand die Idee, einen Gesundheitstag zu veranstalten, um die Verbundenheit zum Projekt zu beleben und um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Angebote näherzubringen. Die beiden Projektleiterinnen von »Natur im Garten« und der GARTEN TULLN, Katja Batakovic und Doris Lipp, übernahmen die Organisation des Gesundheitstages. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden beim Gesundheitstag umfassend über die in den Gesundheitszirkeln erarbeiteten Maßnahmen und über den Stand der Umsetzung informiert. So unterstützten wir die nachhaltige Identifikation mit dem Projekt. Durch das Angebot eines umfangreichen Teststationenprogramms konnten sich die Kolleginnen und Kollegen vielschichtig mit ihrer körperlichen Gesundheit und Fitness (Blutdruck, Blutzucker, Rückengesundheit, Reaktionstests, BMI etc.) auseinandersetzen und erhielten Anregungen zum Thema Ernährung. Bei der Ernährungsstation wurde der Schwerpunkt auf versteckte Fette und auf Powersnacks gelegt. Außerdem wurde das Programm »Vorsorge Aktiv« vorgestellt und beworben. Bei einem Nachmittagsworkshop wurde das Thema »Entspannt und gelassen den Arbeitsalltag meistern« angeboten, um auch auf die Förderung und Erhaltung der mentalen Gesundheit einzugehen. In der Mittagspause gab es ein gesundes Buffet mit warmen Speisen und Salaten. Es bewährte sich, den Tag handlungsorientiert (viel zum Ausprobieren und Selbstmachen, Beschränkung auf kurze Vortragsinputs) zu gestalten. Außerdem durften die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Veranstaltung in ihrer Arbeitszeit besuchen.

RESSOURCEN

Die Konzeption und Administration sowie der Aufbau und Abbau der Veranstaltung beanspruchten seitens »Natur im Garten« und der GARTEN TULLN ca. 30 Stunden Arbeitszeit und verursachten Kosten von insgesamt ca. 2.100 Euro (exkl. Personalkosten) bei 44 teilnehmenden Personen. Dieser Betrag konnte auch aufgrund der Kooperation mit der Initiative »Tut gut!« niedrig gehalten werden. Dafür ein herzliches Dankeschön!

REFLEXION

Insgesamt können wir uns über eine sehr hohe Beteiligung freuen, da fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgemacht haben und sowohl die Stationen als auch die Vorträge und Workshops sehr gut besucht waren. Wir sind gespannt, ob unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Anregungen aus den Stationen umsetzen werden und werden das mit der 2. Umfrage zum Projektende erheben. Bei den im Herbst 2017 beschlossenen Maßnahmen können wir 8 Monate vor Projektende einen Umsetzungsgrad von 45 % verzeichnen.



MASSNAHMENBEISPIELE FÜR DAS DRITTE STOCKWERK DES HAUSES DER ARBEITSFÄHIGKEIT

» Unternehmenskultur, Werte, Einstellung, Motivation

VERNETZUNGSTREFFEN DER KINDERBETREUERINNEN

» **ZIEL:** Erfahrungsaustausch anbieten

» **ZEITRAHMEN:** 2014 bis laufend

» **BETRIEB:** Marktgemeinde Hochneukirchen-Gschaidt

» **BETRIEBSLEITUNG:** Bgm. Ing. Thomas Heissenberger

» **BGF-PROJEKTLEITUNG:** AL Franz Schabauer und Petra Harg

» **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** AL Franz Schabauer und Petra Harg

» **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Heidemarie Fröhlich, MBA
(2013-2015: Therese Anslinger)

KURZBESCHREIBUNG

Im Rahmen der Gesundheitszirkel wurde von den Kinderbetreuerinnen der Wunsch nach einem Erfahrungsaustausch geäußert, wie ihn auch die Kindergartenpädagoginnen auf Bezirksebene regelmäßig pflegen. Diese Austauschmöglichkeit gibt es auch unter den Verwaltungsbediensteten der Gemeinden der südlichen Buckligen Welt, wo jeweils Bedienstete aus 6-8 Gemeinden teilnehmen. Die Kinderbetreuerinnen sind unabhängig von der Gemeinde, in der sie tätig sind, mit ähnlichen Anforderungen und Problemstellungen bei ihrer täglichen Arbeit mit den Kindern, den Kolleginnen und ihren Vorgesetzten konfrontiert. Es wurde deshalb vorgeschlagen, ein Vernetzungstreffen zu organisieren, um diesen Erfahrungsaustausch in einem ungezwungenen, lockeren Rahmen zu ermöglichen.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Die Vernetzungsmöglichkeit wurde als eine von mehreren Maßnahmen im Bereich Kindergarten als wichtig angesehen und schon einige Wochen nach der Aufnahme in den Maßnahmenkatalog wurde die Umsetzung in die Wege geleitet. Amtsleiter Herr Schabauer erklärte sich bereit, bei einem Amtsleitertreffen der Gemeinden der Region Bucklige Welt dieses Thema anzusprechen. Mit der Vertreterin des Gesundheitszirkels »Kindergarten«, Petra Harg, wurde ein für den Kindergartenbetrieb günstiger Zeitrahmen abgeklärt. Man war sich schnell einig, dass das Treffen vor der Ferienzeit, an einem Nachmittag im Juni nach Ende des Kindergartenbetriebes, stattfinden sollte. Die Teilnehmerinnen sollten nach Hochneukirchen eingeladen werden. Kindergartenpädagogin Paula Beiglböck erklärte sich bereit, einen kurzen Impulsvortrag zum Thema »Waldpädagogik« zu halten.

RESSOURCEN

Amtsleiter Schabauer verschickte die Einladung an die betreffenden Gemeinden. Das erste Treffen fand am 23. Juni 2014 um 16 Uhr im Sitzungssaal der Marktgemeinde statt. Die Kinderbetreuerinnen wurden mit Kaffee und Kuchen willkommen geheißen. Sowohl der personelle als auch der finanzielle Aufwand hielten sich in bescheidenem Rahmen.



REFLEXION

Der Einladung waren 18 Kinderbetreuerinnen aus 6 Gemeinden gefolgt. Das Echo war sehr positiv und es wurde der Wunsch ausgesprochen, derartige Vernetzungstreffen jährlich durchzuführen. Ein Jahr später kam es jedoch nicht zustande, da niemand die Initiative ergriffen hatte. 2016 erklärte sich die Stadtgemeinde Kirchschlag zur Organisation des Treffens bereit und 2017 gab es die Zusammenkunft in Wiesmath, an der 19 Betreuerinnen teilnahmen (siehe Foto).

Im Zuge des Erfahrungsaustausches konnten die Kinderbetreuerinnen Anregungen für das Lösen von Problemen mitnehmen, aber auch positive eigene Erfahrungen an Kolleginnen weitergeben. Nicht zu unterschätzen ist auch das Erfahren der Wertschätzung, die ihnen dadurch zuteilwird, dass die Verwaltungsdienstmitarbeiterinnen und Verwaltungsdienstmitarbeiter den Wunsch nach Erfahrungsaustausch ernst nehmen und die Organisation der Zusammenkünfte übernehmen.



»INTERNTSCHEK«

- **ZIEL:** Verbesserung der internen Kommunikation
- **ZEITRAHMEN:** seit Anfang 2010, kein Stopp der Maßnahme geplant
- **BETRIEB:** Druckerei Janetschek GmbH
- **BETRIEBSLEITUNG:** Erich Steindl
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** Nadine Koppensteiner
- **MASSNAHMENVERANTWORTLICHER:** Erich Steindl
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Mag.^a Ingeborg Bauer

KURZBESCHREIBUNG

Der interne Newsletter »interntschek« der Druckerei Janetschek wurde im Jahr 2010 ins Leben gerufen. Ziel ist es, die interne Kommunikation zu verbessern und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend auf dem neuesten Stand der Entwicklung des Unternehmens zu halten.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Umgesetzt wird der Newsletter von der internen Marketingabteilung, welche sich zurzeit aus dem Marketingleiter Manfred Ergott und der Marketingassistentin Nadine Koppensteiner zusammensetzt. Der Geschäftsführer, Führungskräfte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit Inhalte für das Medium liefern. Bis zu 3-mal im Jahr wird der »interntschek« im Rahmen einer Mitarbeiterinfo ausgegeben.

Bei der Mitarbeiterinfo wendet sich der Geschäftsführer persönlich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bespricht die Geschehnisse der letzten Wochen. Zum Abschluss erhalten dann alle diesen Newsletter, um die Informationen auch schriftlich mit nach Hause nehmen zu können.

REFLEXION

Der interne Newsletter wird auch gerne für die Informationsweitergabe aus dem Projekt XUNDtschek genutzt. Es wird z. B. über die Zusammenführungsworkshops, die Vernetzungstreffen und die umgesetzten Maßnahmen berichtet. So bleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch beim XUNDtschek immer auf dem neuesten Stand und die betriebliche Gesundheitsförderung wird immer wieder in Erinnerung gerufen.

Der »interntschek« wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut angenommen. Die interne Kommunikation hat sich maßgeblich verbessert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind damit auf demselben Informationsstand und es kommt zu keinen Missverständnissen.



Der Newsletter »interntschek« verbessert die interne Kommunikation und Information.



MASSNAHMENBEISPIELE FÜR DAS VIERTE STOCKWERK DES HAUSES DER ARBEITSFÄHIGKEIT

➤ Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, Arbeitsinhalte ...

NEUES ORDNUNGSSYSTEM IM KINDERGARTEN (KELLER)

➤ **ZIEL:** viel Material übersichtlich aufbewahren

➤ **ZEITRAHMEN:** 3 Monate

➤ **BETRIEB:** Gemeinde Winklarn

➤ **BETRIEBSLEITUNG:** Kindergartenleiterin Gerlinde Dirnberger

➤ **BGF-PROJEKTLEITUNG:** VBgm.ⁱⁿ Sabine Dorner

➤ **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** VBgm.ⁱⁿ Sabine Dorner

➤ **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Mag.^a Andrea Hebesberger

KURZBESCHREIBUNG

Der Landeskindergarten wurde 2012 eröffnet und im Keller wurden Möbel vom alten Kindergarten aufbewahrt. Die alten Regale, die alle unterschiedlich hoch, breit und tief waren, wurden zum Aufbewahren von Spiel-, Bastel- und Lernmaterialien verwendet. Alles war unübersichtlich aufeinandergestapelt und der Stauraum wurde eigentlich nicht effektiv genutzt.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Die Kindergartenbetreuerinnen wünschten sich ein Regal über 2 Wände, das so hoch, tief und breit sein sollte, dass man die Materialien platzsparend und übersichtlich in Bananenschachteln aufbewahren kann.

RESSOURCEN

Die Betreuerinnen arbeiteten einige Wochen daran, das Material auszumustern und zu sortieren. Die Gemeinde besorgte die Regale, welche von den Bauhofmitarbeitern montiert wurden, zu einem Preis von 622,70 Euro. Um das Ordnungssystem zu vervollständigen, wurden die Bananenschachteln nicht nur beschriftet, sondern auch bunt gestaltet. Somit fällt einem schnell ins Auge, was sich in den einzelnen Schachteln befindet. Die Kindergartenleiterin und die Betreuerinnen haben sich darauf geeinigt, auf der 3. Wandseite des Kellers einige der alten Möbel weiterhin zu verwenden. Hier sind Spielsachen untergebracht, die nur eine kleine Menge aufweisen, und hier finden die vorhandenen Holzkisten eine optimale Verwendung.

REFLEXION

Die Idee zu dieser Maßnahme wurde schon viel früher ausgesprochen, doch sahen wir (die Gemeinde) keine Dringlichkeit. Durch den BGF-Prozess wurde Führungskräften aber bewusst, wie wichtig diese Maßnahme für die Betreuerinnen war. Deswegen haben wir sie gerne unterstützt und sehen nun, welch positive Stimmung der aufgeräumte Kellerraum bringt. Eine einfache Maßnahme mit großer Wirkung.



Ein lang ersehnter Wunsch wurde gehört und umgesetzt - Ordnungssystem im Kindergarten



ERGONOMISCHER WERKZEUGWAGEN FÜR DEN BAUHOFF

- **ZIEL:** Arbeitserleichterung durch ergonomische Arbeitsmittel
- **BETRIEB:** Gemeinde Jaidhof, Bauhof
- **BETRIEBSLEITUNG:** Bgm. Franz Aschauer
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** Andrea Kainrath
- **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** Andrea Kainrath
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Mag.^a Ingeborg Bauer

KURZBESCHREIBUNG

Die Gemeinde Jaidhof hat sich im November 2013 für die Teilnahme am Pilotprojekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Gemeindedienst entschlossen.

Im Rahmen des Projektes wurden unter der Leitung von BGF-Beraterin Mag.^a Ingeborg Bauer mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehrere Gesundheitszirkel durchgeführt. Anhand der aufgezeigten Belastungen wurden Lösungen und Maßnahmenvorschläge entwickelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeiteten gemeinsam Verbesserungsvorschläge für eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzsituation bzw. Arbeitsplatzgestaltung. So konnte als eine konkrete notwendige Maßnahme der Ankauf eines ergonomischen Werkzeugwagens für den Bauhof eruiert werden. Durch den Ankauf des ergonomischen Werkzeugwagens konnte die berufliche Tätigkeit optimal unterstützt werden und die arbeitsbedingte Belastung wurde dadurch minimiert. Da der Arbeitsplatz und die Tätigkeiten am Bauhof nach sicheren und gesunden Kriterien gestaltet wurden, wird Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen vorgebeugt.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE, RESSOURCEN

Dieses Projekt mit einem Kostenaufwand in der Höhe von 850 Euro konnte rasch und unkompliziert umgesetzt werden. Im Juni 2017 erhielt die Gemeinde Jaidhof die Zertifizierungsurkunde »Gesunder Betrieb«. Begleitet durch die Initiative »Tut gut!«, hat die Gemeinde Jaidhof den ersten Prozess zur Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement durchlaufen und sich erfolgreich einem Audit von Quality Austria gestellt. Bei diesem Audit wurde überprüft, ob die europäischen und österreichischen Kriterien für betriebliche Gesundheitsförderung und die Kriterien der ISO-Norm für Projektmanagement eingehalten wurden.

ergonomische Arbeitsmittel vermindern
Beschwerden des Bewegungsapparates



ARBEITSPLATZVERBESSERUNG IM KUNDENCENTER UND ERGONOMISCHE ARBEITSPLÄTZE

- **ZIEL:** weniger Störfaktoren im Kundencenter
- **ZEITRAHMEN:** 6 Monate
- **BETRIEB:** GEDESAG (Gemeinnützige Donau-Ennstaler Siedlungs-Aktiengesellschaft)
- **BETRIEBSLEITUNG:** Vorstand (Dir. Bmstr. Ing. Alfred Graf, Dir. Günter Hanko)
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** zu dieser Zeit Andrea Zeileis
- **MASSNAHMENVERANTWORTLICHE:** Mag.^a Barbara Kiener, MBL
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Mag.^a Andrea Hebesberger

KURZBESCHREIBUNG

Belastung: Telefonzentrale, Abwicklung Posteingang/-ausgang und Kundenanmeldungen waren in einem Bereich/Raum konzentriert – somit zu viele Aktivitäten und Eindrücke auf einmal (unzählige Telefonate, ständiges Läuten während eines Kundengesprächs etc.) und dadurch Lärmbelästigung, Ablenkung, Konzentrationsschwierigkeiten, weiters Rücken-/Nacken-/Schulterbeschwerden (Beschwerden mit dem Stützapparat) nach längerem Stehen beim Kundenpult (unterschiedliche Körpergröße der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

Lösungsvorschlag: Telefonzentrale und Postwesen verlegen bzw. räumlich auslagern

Umsetzung: räumliche Vergrößerung des Kundencenters, was in der Folge eine räumliche Trennung von Kundenannahme und Telefonzentrale ermöglichte

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Umsetzung: Es konnte ein unmittelbar angrenzendes Büro zum Kundencenter-Bereich dazugenommen werden.

Erfolgsfaktoren: Durch das nunmehr größere Platzangebot war eine Abtrennung in zwei Räume möglich. Im vorderen Bereich liegen nun das Kundencenter für Kundengespräche und der Wartebereich, im zweiten Büro befinden sich die Telefonzentrale und das Postwesen. Die Abteilung blieb so trotz der räumlichen Abtrennung beisammen, die Sichtverbindung zwischen den beiden Büros wurde mit einer großzügigen Glastrenntür gelöst, es war kein zusätzliches Personal erforderlich.

Stolpersteine: Es war schwierig, Platz zu finden – angrenzende Büros mussten deshalb übersiedelt werden und in deren neuen Räumlichkeiten waren teilweise kleinere Adaptierungen notwendig.

RESSOURCEN

Für die Umsetzung war ein Vorstandsbeschluss erforderlich. Die Maßnahmen wurden innerhalb von 6 Monaten finalisiert.

Kosten für Büromöbel und Trennwände: ca. 7.000 Euro (externe Firma)

Interne Kosten: ca. 2.000 Euro (eigenes Personal)

REFLEXION

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit dieser langfristigen Lösung sehr viel glücklicher, da die ursprüngliche Belastung wesentlich minimiert wurde:

- Ungestörteres und konzentrierteres Arbeiten ist nun möglich
- Geringere Lärmbelästigung
- Bessere Betreuung der Kundinnen und Kunden möglich
- Gegenseitige Vertretung ist ohne zusätzlichen Personalbedarf gewährleistet
- Teils andere Aufgabenaufteilung innerhalb der Abteilung – dadurch effizientere interne Organisation
- Schaffung ergonomischer Arbeitsplätze durch Höhenverstellbarkeit der Tische/Stühle im Bereich Kundencenter, wo die Kundengespräche geführt werden



ERGONOMIEBERATUNG DURCH ERGOTHERAPIE-STUDIERENDE DER FH WIENER NEUSTADT

- **ZIEL:** ergonomische Optimierung des Arbeitsplatzes
- **ZEITRAHMEN:** 4 Wochen Ergonomieberatung in allen Bereichen mit anschließender Evaluierung; da das Arbeitsgebiet der Bauhofmitarbeiter sehr umfangreich ist, fand hier noch zusätzlich eine 4-wöchige Beratung mit anschließender Evaluierung statt
- **BETRIEB:** Gemeinde Gaweinstal
- **BETRIEBSLEITUNG:** Bgm. Richard Schober
- **BGF-PROJEKTLEITUNG:** Gerald Schalkhammer
- **MASSNAHMENVERANTWORTLICHER:** Gerald Schalkhammer
- **BGF-BERATERIN DER INITIATIVE »TUT GUT!«:** Mag.^a Birgit Wesp

KURZBESCHREIBUNG

Im Bereich des Bauhofs sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich körperlichen Belastungen ausgesetzt. Besonders belastend sind die Grabarbeiten am Friedhof. Aus diesem Grund werden für händische Grabarbeiten seit der Ergonomieberatung drei statt bisher zwei Arbeiter herangezogen.

Am Gemeindeamt klagten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung über die belastenden hohen Raumtemperaturen im Sommer. Die Räume im Obergeschoß und teils auch im Erdgeschoß wurden mit Klimageräten ausgestattet, somit ist auch in den Sommermonaten ein konzentriertes Arbeiten in einem angenehmen Raumklima möglich.

In den Kindergärten wurde der Schwerpunkt auf die Optimierung der Sitzgelegenheiten gelegt, da diese vorrangig aus Kindersesseln bestanden. Täglich auf den kleinen Sesseln zu sitzen, stellte eine hohe Belastung für den Rücken der Betreuerinnen und Betreuer dar. Es wurden höhenverstellbare Wipphocker und Sessel angeschafft.

Die Schulwartinnen und Schulwarte der Schulen sind durch Reinigungsarbeiten täglich rückenbelastenden Tätigkeiten ausgesetzt. Die Fensterreinigung wird nun von einer Fremdfirma durchgeführt, es wurde ein Tischheber angeschafft und ein alter Reinigungswagen durch einen neuen ersetzt.

BESCHREIBUNG DER UMSETZUNG - ERFOLGSFAKTOREN, STOLPERSTEINE

Die beiden Ergotherapie-Studierenden der FH Wiener Neustadt verschafften sich über jeden einzelnen Arbeitsplatz einen Überblick und unterbreiteten Lösungsvorschläge zur Optimierung der Arbeitsplätze. Bezüglich der Wichtigkeit eines bestmöglich eingerichteten Arbeitsplatzes waren sich sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Amtsleiter und Bürgermeister einig, deshalb wurden sehr viele Maßnahmen zur Arbeitsplatzverbesserung nach der Genehmigung durch den Bürgermeister rasch umgesetzt. Ansprechperson in der Marktgemeinde Gaweinstal war und ist als Vertreter des »Gesunden Betriebes« Amtsleiter Gerald Schalkhammer. Seit September 2016 wird er dabei von Katrin Hess unterstützt.

RESSOURCEN

Für die Umsetzung der Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsplätze wurde viel Zeit investiert, um Kostenvoranschläge für geplante Anschaffungen einzuholen. In der Verwaltung und im Bereich des Kindergartens wurde diese Aufgabe von Gerald Schalkhammer übernommen, im Bauhof von Bauhofleiter Harald Schwab und in den Schulen von den Schulwarten Raimund Bayerl und Christian Prucha.

An finanziellen Mitteln wurden seitens der Marktgemeinde Gaweinstal 6.706,70 Euro aufgewendet.

REFLEXION

Die Umsetzung der Maßnahmen wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut angenommen, da sie zur Verbesserung des Arbeitsplatzes beitrug. In regelmäßigen Abständen werden Evaluierungen sowie Besprechungen mit allen Gemeindebediensteten aus allen Arbeitsbereichen (Kinderbetreuung/Schulen/Bauhof/Verwaltung) vorgenommen. Bei diesen Terminen werden der Ist-Stand und eventuelle Bedürfnisse erhoben, sodass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein optimales Arbeitsumfeld geschaffen werden kann und diverse Belastungen vermieden werden können.



Mehr Informationen zum **»Gesunden Betrieb«** finden
Sie auf unserer Website **www.noetutgut.at/arbeitswelt**

Ihr direkter Draht zu Gesundheitsförderung und Prävention in NÖ:
Die **»tut gut«-Servicenummer: 02742/22655**

Erreichbar immer Mo. bis Fr. von 09:00 bis 12:00 Uhr
sowie Mo. von 13:00 bis 16:00 Uhr

Außerhalb dieser Zeiten können Sie auch eine
E-Mail schicken an: **info@noetutgut.at**