



Gesundheitsbericht

Dezember 2007

Inhaltsverzeichnis

VORWORT

Busfahren ein Lebensberuf aus der Sicht der Geschäftsleitung	3
Busfahren ein Lebensberuf aus der Sicht der Belegschaftsvertretung	4
1. BUSFAHREN EIN LEBENSBERUF - PROJEKTDESCHREIBUNG	5
1.1. Projektanlass	5
1.2. Projektziel und Weg	6
1.3. Projektablauf	7
1.4. Mitglieder der Steuerungsgruppe und gesprächsführende Führungskräfte	8
2. AKTIONEN	13
2.1. Führung fördert Arbeitsfähigkeit - Ein Beitrag der Beraterin für gesundheitsfördernde Führung	13
2.2. Führung fördert Arbeitsfähigkeit – Die Eindrücke der Führungskräfte	15
2.3. Arbeitsbewältigungs-Coaching – Ein Beitrag der Arbeitsmedizinerin	17
3. GESUNDHEITS- UND ARBEITSFÄHIGKEITSDATEN	19
3.1. Auswertung der Krankenstandsdaten	19
3.2. Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung	19
3.3. Ergebnisse der ersten MitarbeiterInnengespräche (aner kennender Erfahrungsaustausch mit Gesunden und Gesundeten – AE)	30
4. GEPLANTE UND UMGESETZTE MAßNAHMEN	33
4.1. Geplante Maßnahmen abgeleitet aus dem Anerkennenden Erfahrungsaustausch mit Gesunden und Gesundeten	33
4.2. Neuer Dienstplan für Linie Wels ab 1. September 2007	35
4.3. Weitere Maßnahmen, auf die in den Mitarbeitergesprächen hingewiesen und die bereits umgesetzt wurden	37
4.4. Raucherentwöhnung	38

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Unsere Unternehmensgruppe ist nun bereits seit mehr als 45 Jahren erfolgreich im Touristik- und Busbereich tätig. Wir freuen uns über ein kontinuierliches gesundes Wachstum aus eigener Kraft, wodurch auch in Zukunft unsere Arbeitsplätze gesichert sein werden. Wir freuen uns auch über viele langjährige, loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Einsatz und Erfahrung viel zum Erfolg des Unternehmens beigetragen haben.

Wir sehen aber auch eine Entwicklung der Veränderungen in der Arbeitswelt. Die Belastungen steigen, die Lebensarbeitszeit wird durch die Pensionsreform verlängert, sinkende Geburtenziffern und steigendes Lebensalter verändern die Altersstrukturen.

Eine interne Analyse der Altersstruktur unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat uns gezeigt, dass z.B. bei unseren Busfahrern die Gruppe der über 50-jährigen bereits einen Anteil von mehr als 40 % ausmacht.

Die Tatsache, dass das Pensionseintrittsalter von früher 57 auf zukünftig 65 Jahre steigt und dass gerade in dieser Altersgruppe durchschnittlich längere Krankenstände auftreten, hat uns dazu bewogen, nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen. Dazu haben wir in Zusammenarbeit mit der OÖGKK, dem Fonds Gesundes Österreich und mit externer Unterstützung durch Frau Mag.^a Geißler-Gruber das Projekt „Busfahren ein Lebensberuf“ ins Leben gerufen.

Ziel des Projektes ist es, auch für älter werdende MitarbeiterInnen bewältigbare Arbeitsbedingungen zu schaffen bzw. mehr auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten dieser Gruppe einzugehen. Besondere Erwartungen knüpfen wir in diesem Projekt an das Instrument „Gesunde Dialoge“ zwischen MitarbeiterInnen und unmittelbaren Vorgesetzten und den Ansatz, von Gesunden zu lernen.

Wir sind überzeugt, dass durch regelmäßige anerkennende Dialoge viele Probleme und Belastungen gemildert oder beseitigt werden können. Unsere teilweise noch junge Führungsmannschaft wird dadurch viel an Kompetenz und Vertrauen aufbauen können.



Wir ersuchen alle Beteiligten, mit positiver Einstellung an dieses neue Projekt heranzutreten, nur so kann es für viele Verbesserungen bringen und einen Beitrag dazu leisten, dass bei sabtours Busfahren ein Lebensberuf ist.

Mag. Wolfgang Stöttinger
Geschäftsleitung

Liebe Kolleginnen!

Liebe Kollegen!

„Busfahren ein Leben lang?“ Diese Frage ist gar nicht so einfach zu beantworten und wenn ich so über die letzten 28 Jahre meiner Tätigkeit nachdenke, ist dieser Beruf so unterschiedlich und anspruchsvoll wie kein anderer.

Der Beruf eines Busfahrers wird sehr häufig unterschätzt. Manch einer vertritt die Meinung: „Ach was macht der denn schon, der fährt doch den ganzen Tag nur hin und her und hält ab und zu mal an, um Fahrgäste mitzunehmen.“ Der Beruf eines Busfahrers beinhaltet jedoch weit mehr als nur den Transport von Fahrgästen von A nach B. Wer Busfahrer ist, der erbringt eine umfassende Dienstleistung. Der Busfahrer konzentriert sich mit äußerster Sorgfalt auf den Verkehr, denn er allein hat die Verantwortung für die Fahrgäste, die sich ihm anvertrauen. Und er trägt die Verantwortung für einen Bus, der einige hunderttausend Euro kostet.

Besonders spannend ist das Reisebusfahren. Man lernt viele Länder, Menschen und Sitten kennen und muss technisch und geografisch immer am aktuellsten Stand sein. Leider kommen durch die langen Reisezeiten oft Freunde und Familie, mit denen man gerne mehr Zeit verbringen würde, zu kurz.

An den Linienbusfahrer bzw. den Schulbusfahrer werden andere Anforderungen gestellt: So muss er beim Ein- und Aussteigen darauf achten, dass sich kein Fahrgast in Gefahr begibt. Er hilft älteren und behinderten Menschen beim Einsteigen, kümmert sich um verloren gegangene Kinder, gibt Fahrplanauskünfte und erklärt, wie man zum Bahnhof kommt, beruhigt auch Fahrgäste, die ihr Handy oder ihre Geldtasche vergessen haben... Er muss aber mit randalierenden Jugendlichen ebenso umgehen können wie mit betrunkenen Fahrgästen.

Alle Kolleginnen und Kollegen sind wichtige Mitarbeiter, und das Aushängeschild der Firma *sabtours*. Das wird auch von der Geschäftsleitung unterstrichen. Jeder Einzelne ist dafür verantwortlich, dass er sich in seinem Beruf wohl fühlt und ihn gern und zufrieden ausübt. Dafür die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, sind die Geschäftsleitung und der Betriebsrat gefordert und wir haben uns daher entschlossen für ein weiteres sehr innovatives Gesundheits-Programm im Hause *sabtours*.



Wir wissen nämlich, dass sich auch die Fahrgäste wohler fühlen und zufriedener sind, wenn der Busfahrer zufrieden ist. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns mit der Stressbewältigung und der Gesundheit befassen.

Johann Eismair

Betriebsratsvorsitzender

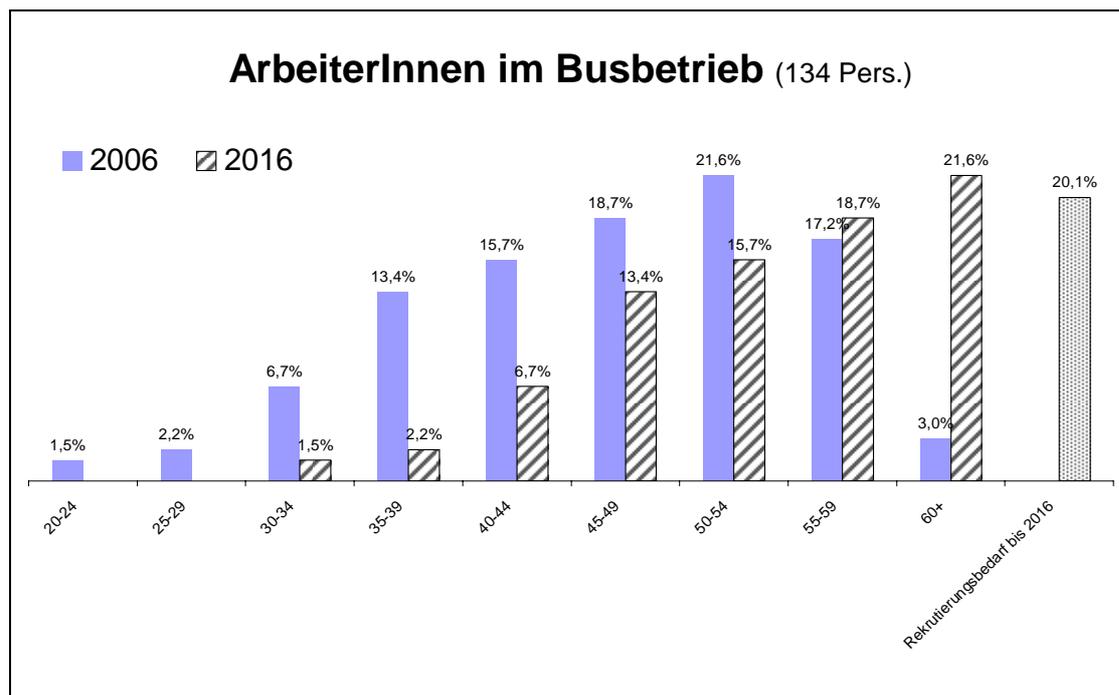
1. Busfahren ein Lebensberuf - Projektbeschreibung

1.1. Projektanlass

Künftig werden mehr über 50-jährige als unter 30-jährige in den Betrieben arbeiten. Bei sabbours ist es heute (2007) schon der Fall: 42 Prozent der ArbeiterInnen sind 50plus und elf Prozent sind unter 30 Jahre alt. Das bedeutet, dass viele durch die Berufsjahre erfahrene MitarbeiterInnen in der Belegschaft sind. Gleichzeitig bedeutet es auch, dass man ein besonderes Augenmerk auf die Erhaltung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten legen muss.



„Altersstruktur“ bei sabbours Reisebüro und Autobusbetrieb GmbH



Früher meinte man, dass „Busfahren kein Lebensberuf ist“. Nur knapp drei Prozent der BusfahrerInnen haben in den 90er Jahren ihre Berufstätigkeit wegen des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze beendet. Jeder 45. Fahrer wurde vorzeitig fahrdienstuntauglich. Die häufigsten Erkrankungen, die zur Fahrdienstuntauglichkeit führten, betrafen Herz-Kreislauf, Bewegungs- und Stützapparat, Magen-Darm und die Seele.

Diese für die MitarbeiterInnen und den Betrieb bedauerlichen und schmerzlichen Entwicklungen will *sabtours* verhüten. Jeder Mann und jede Frau wird gebraucht und darf so wenig wie möglich fehlen, so dass der Betrieb gut weiterlaufen kann. Darum hat *sabtours* das Programm zur Personalpflege und -entwicklung gestartet.

1.2. Projektziel und Weg

Die Ziele sind die Erhaltung des Arbeitsvermögens und die Stärkung der Arbeitszufriedenheit bis zum Pensionseinstieg sowie die Förderung des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz. Das ist auch die Grundlage dafür, dass man mit so wenig wie möglich gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den dritten Lebensabschnitt einsteigen kann.

Kurz gesagt, es geht um Gesundheit: so lange wie möglich gesund im Arbeitsleben und dann gesund in die Pension. Diese Ziele will *sabtours*, mit vorbeugenden Maßnahmen für alle Altersgruppen und gemeinsam mit den MitarbeiterInnen, erreichen. Das Programm richtet sich an alle MitarbeiterInnen im Busbetrieb, ob sie nun als BusfahrerIn, im Verkauf oder in der Verwaltung arbeiten.

Das *sabtours*-Programm will umfassend und wirkungsvoll fördern und greift zurück auf bewährte Aktionen aus Finnland¹. Dort wurde die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Beschäftigten gefördert durch Maßnahmen

- für die persönliche Gesundheit
- für professionelle Kompetenz und vielseitige Fähigkeiten
- für passende Arbeitsbedingungen (ggf. nach Bedarf des Beschäftigten)
- einer anerkennenden MitarbeiterInnenführung und eines unterstützenden Betriebsklimas

¹ Ilmarinen und MitarbeiterInnen des Finnischen Instituts für Arbeitsgesundheit (FIOH)

1.3. Projektablauf

Das Programm dauert von 2007 bis 2009 und die bewährten Maßnahmen sollen darüber hinaus weitergeführt werden.

Schritt für Schritt wird das Programm umgesetzt. Auf die Einbindung der MitarbeiterInnen und ihrer Erfahrungen wird ein besonderes Augenmerk gelegt. Der Ablauf sieht vor:

1. Bestandsaufnahme	Anonyme MitarbeiterInnenbefragung nach dem Motto „Ihre Meinung zu Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden ist uns wichtig!“. Die Auswertung macht die OÖGKK.	Mai 2007
2. Einführung gesundheitsfördernder MitarbeiterInnen-gespräche durch die unmittelbaren Vorgesetzten	Betriebliche Weiterbildung für die Führungskräfte in Gesprächsführung zum <ul style="list-style-type: none"> ▪ „aner kennenden Erfahrungsaustausch mit gesund(et)en MA“ und ▪ „achtsamen Arbeitsbewältigungsgespräch mit gesundheitlich gefährdeten MA“. Durchführung der MitarbeiterInnengespräche mit allen. Auswertung dieser MitarbeiterInnengespräche. Maßnahmenentwicklung aufgrund der MA-Gesprächshinweise.	Juni bis Oktober 2007
3. Unterstützungsangebot der Arbeitsmedizinerin „Vertrauliche Arbeitsbewältigungs-Coachings“	Vertrauliches Beratungsgespräch für MA mit gesundheitlichen Problemen und alle, die dies wünschen. Die Beratung liefert Denkanstöße und Handlungsimpulse zur Erhaltung der eigenen Arbeitsbewältigungsfähigkeit. Die geäußerten Förderwünsche werden in anonymisierter Weise an den Betrieb zur Maßnahmenentwicklung weitergeleitet.	Juli 2007
4. Maßnahmenentwicklung und -umsetzung	Berücksichtigung der MA-Hinweise nach wirtschaftlichen Möglichkeiten bei <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dienstplanänderung ▪ Wahlangeboten für ältere oder gesundheitlich gefährdeten MA ▪ Weiterbildungsprogrammen und ▪ Gesundheitsangeboten 	November 2007 – Dezember 2008
5. Wirkungsüberprüfung durch neuerliche Bestandsaufnahme	Wiederholung der anonymen MitarbeiterInnenbefragung. Auswertung durch OÖGKK.	Frühjahr 2009

1.4. Mitglieder der Steuerungsgruppe und gesprächsführende Führungskräfte



Verena Dorner

Verkaufsleitung Gruppenreisen

„Ich bin seit 1996 bei sabtours beschäftigt und interessiere mich seit Beginn meiner Tätigkeit für MitarbeiterInnen-Projekte in unserem Unternehmen. Als Verantwortliche für die Reisebus- und Verkaufsmannschaft im Bereich Bus- und Gruppenreisen hat für mich Priorität, ein gutes Team mit motivierten MitarbeiterInnen zu haben, um auf dieser Basis unsere wirtschaftlichen Ziele erreichen zu können. Allein die MitarbeiterInnengespräche können viel zum besseren Verständnis beitragen - daher unterstütze ich das Projekt mit allen Kräften!“



Johann Eismair

beschäftigt bei sabtours seit 1979, Johann Eismair genießt seit 1989 als Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrates das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen, da es sein Bestreben ist, sich für das Wohl der Bediensteten einzusetzen, und dabei trotzdem die Wirtschaftlichkeit des Betriebes nicht aus den Augen verliert. Mitglied des Bezirksausschusses ÖGB, der Bundessektion Transport und der Fachgruppe im privaten Autobusgewerbe. „Ich werde in meiner Funktion als Mitglied in den diversen gewerkschaftlichen Gremien versuchen, alle nötigen Schritte zu setzen, um es jedem Autobuslenker zu ermöglichen, seinen Beruf bis zur Pension ausüben zu können.“



Brigitta Geißler-Gruber, arbeitsleben Gmunden

Beraterin zur Einführung betrieblicher Gesundheitsförderung und gesundheitswirksamer Mitarbeiterführung, Arbeitspsychologin. „In den Betriebsberatungen steht im Mittelpunkt, was kann man gemeinsam tun, um gesund und gerne bis zum 60. oder 65. Lebensjahr arbeiten zu können und darüber hinaus die Pension mit so wenig gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie möglich zu genießen.“



Gerlinde Pöttinger

Arbeitsmedizinerin, seit 2003 bei sabtours für den Standort Wels zuständig. „Der Arbeitsmedizin kommt in diesem Projekt die Aufgabe zu, Gespräche mit MitarbeiterInnen zu führen, die unter gesundheitlichen Problemen leiden. Durch das Gespräch können sich Wege zeigen, das betriebliche und/oder eigene Umfeld so zu verändern, dass der weitere Weg besser und leichter zu gehen ist.“



Friedrich Schultes jun.

War von 1999 bis 2006 bei sabtours als Reisebusfahrer tätig. Im August 2006 übernahm er die Fahrdienstleiterstelle. Sein Aufgabenbereich bezieht sich auf den Linienverkehr in Wels.

„Die Tatsache, dass dieses Projekt nicht den Linienverkehr an sich, sondern ganz besonders die MitarbeiterInnen betrifft, macht meinen Aufgabenbereich umso interessanter und abwechslungsreicher. Aufgrund meiner früheren Tätigkeit als Fahrer, weiß ich auch um die Dinge Bescheid, die unausgesprochen zu gravierenden Problemen werden können und halte deshalb die neu gewonnene Gesprächsbasis für einen großen Fortschritt in unserem Unternehmen.“



Hannes Schierl

Geschäftsleitung und Gesellschafter von sabtours Reisebüro und Autobus GmbH.

„Besondere Erwartungen knüpfen wir in diesem Projekt an das Instrument „Gesunde Dialoge-Gesunde Führung“ zwischen MitarbeiterInnen und unmittelbaren Vorgesetzten und dem Ansatz, von Gesunden zu lernen. Wir sind überzeugt, dass durch regelmäßige anerkennende Dialoge viele Probleme und Belastungen gemildert oder beseitigt werden können. Wir wollen in diesem Projekt unsere Stärken stärken und unsere Schwächen schwächen. Unsere teilweise noch junge Führungsmannschaft im Busbetrieb wird dadurch viel an Kompetenz und Vertrauen aufbauen können.“



Wolfgang Stöttinger

Geschäftsleitung und Gesellschafter von sabtours Reisebüro und Autobus GmbH.

Marie Luise Stöttinger



Für das Projekt „Busfahren ein Lebensberuf“ als Projektleiterin tätig. „Ich bin nun seit 15 Jahren in der Gesundheitsförderung engagiert und freue mich, dass wir mit einem zweiten Projekt bei sabtours Gesunde Führung zum Projektinhalt gewählt haben. Unsere Führungskräfte im Busbetrieb werden für diesen neuen Führungsansatz bestens geschult bzw. befähigt, diese MitarbeiterInnengespräche mit allen durchzuführen und ich möchte sie bei diesem innovativen Weg unterstützen.“

Josef Kliemstein, Werkstättenleiter, Wels



Seit 1989 im Unternehmen beschäftigt, 1994 Meisterprüfung, Zahlreiche technische Ausbildungen speziell für Fahrzeugelektronik. Seit 2004 Leitung der Werkstätte Wels, seit 2005 Mitglied der "ERFA - Werkstättenleiter".

"Für mich als Techniker, ist es eine große Herausforderung im Bereich meiner Aufgabe als Werkstättenleiter die Führung unterschiedlich ausgebildeter MitarbeiterInnen zu übernehmen. Das Projekt "Busfahren ein Lebensberuf", das auch den Werkstättenbereich und den Verkauf einschließt, ermöglicht den Führungskräften nun auch im Bereich Führung, Kommunikation und Konfliktlösung sehr gute Schulungen, die uns unterstützen sollen, die Reibungsverluste abzubauen und gemeinsam ein starkes Team aufzubauen."

Gabriele Vockenhuber



Seit 1981 bei sabtours tätig. Derzeit teilzeitbeschäftigt (70 %) und zuständig für Linie Wels, Regionallinien, Angelegenheiten des OÖVV und Schülerbeförderung. „Ich freue mich, in einem Unternehmen beschäftigt zu sein, das schon in vielen Belangen eine Vorreiterrolle eingenommen hat und in OÖ zu den erfolgreichsten Verkehrsbetrieben zählt. Ich schätze besonders, dass bei uns eine Unternehmenskultur gepflegt wird, wo neben dem wirtschaftlichen Erfolg, den technischen Neuerungen und der Wettbewerbsfähigkeit auch der Mensch im Mittelpunkt steht. Das Projekt "Anerkennender Erfahrungsaustausch mit Gesunden und Gesundeten" war für mich eine völlig neue Erfahrung: ein denkbar einfaches Instrument - nämlich das persönliche Gespräch - soll helfen, Gutes zu bewahren und weiterzugeben, Anliegen an die Oberfläche zu befördern, die Zufriedenheit und damit die Arbeitsfähigkeit zu steigern und Schwachpunkte zu erkennen.“



Sibylle Goblirsch-Urban, Verkaufsleitung Gruppenreisen Standort Linz
„Ich finde es generell sehr gut, dass in unserem Unternehmen viel für Weiterbildung getan wird. Beim Projekt "Busfahren ein Lebensberuf" habe ich bisher gelernt wie ich mit MitarbeiterInnen Interviews führe und ihnen das Gefühl gebe, dass mir ihre Probleme wichtig sind. Ich erwarte mir nun, noch zu erfahren, wie die Hinweise aus den geführten Interviews in die Tat umgesetzt werden können, um die MitarbeiterInnen für ein Arbeitsleben bis 60/65 positiv zu motivieren, damit ihnen das "Arbeiten" bis zur Pension Spaß macht.“



Birgit Reitberger, *sabtours* Touristik Linz
„Ich bin nunmehr seit 10 Jahren bei *sabtours* beschäftigt und zuständig für den Standort Rohrbach. Mein Aufgabengebiet reicht von Eigenveranstaltung über Mietbus bis hin zum Linienverkehr. Ebenso gehören die Einteilung der Fahrer und die organisatorischen Aufgaben dazu. Ich erhoffe mir von diesem Projekt wieder mehr Zufriedenheit und Freude am Beruf Busfahrer.“



Robert Stöbich, *sabtours* Touristik Linz
Disponent am Standort Linz für Gelegenheitsverkehr, Linie und Lebenshilfe. „Da ich erst seit einem Jahr bei *sabtours* beschäftigt bin, freue ich mich ganz besonders, bereits bei diesem Projekt mitwirken zu dürfen. Dieses Projekt bietet uns die Chance, auf die Anliegen unserer MitarbeiterInnen einzugehen und dadurch die Zufriedenheit und Freude am Beruf langfristig zu steigern.“



Elfriede Kiewetter, OÖ Gebietskrankenkasse, Leiterin der Abteilung Gesundheitsförderung und Vorsorgemedizin der OÖ. Gebietskrankenkasse/ Österreichische Kontaktstelle des Europäischen Netzwerkes BGF.

„In der Praxis gibt es verschiedene Zugänge zur Gesundheitsförderung. Wir sind davon überzeugt, dass die Gesundheitslage der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht nur von ihrem eigenen Verhalten, sondern auch von den Arbeitsbedingungen, denen sie tagtäglich ausgesetzt sind abhängt. Es ist uns daher wichtig, dass Betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verändert, sondern auch eine Verbesserung von Arbeitssituation und Organisation herbeiführt. sabtours hat sich für diesen Weg entschieden. Wir freuen uns, sie dabei unterstützen zu dürfen.“



Bettina Stadlmayr, OÖ Gebietskrankenkasse

Projektmitarbeiterin für betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte der OÖGKK.

2. Aktionen

2.1. Führung fördert Arbeitsfähigkeit - Ein Beitrag der Beraterin für gesundheitsfördernde Führung

Immer wieder höre ich von Beschäftigten, dass sie trotz vielfältiger beruflicher gesundheitlicher Belastungen gerne und gut ihren Beruf schaffen. Wenn man sie nach den Hintergründen fragt, so kommt von vielen (natürlich nicht von allen) der Hinweis, dass die Kommunikation insbesondere von Seiten des unmittelbaren Vorgesetzten gut ist und die sozialen Beziehungen im Betrieb zufriedenstellend sind. Klassische Gesundheitsaktivitäten in Unternehmen wie Bewegungsinitiativen, Gesundenuntersuchungen, Impf- oder Ernährungsprogramme werden in diesem Zusammenhang deutlich weniger genannt. Ich erinnere mich auch im Rahmen meiner langjährigen Beratungserfahrung an gegenteilige Erzählungen von z.B. „turnschuh-fiten“ Beschäftigten, die darunter litten, dass ihre Person und ihre Leistungen vom unmittelbaren Vorgesetzten nicht bemerkt und anerkannt wurden. Und, dass sie das Gefühl hatten, unfair behandelt zu werden, Versprechen gebrochen wurden oder unachtsame Anweisungen erhielten. Das kann kränken und blockiert die Arbeitsfähigkeit.

sabtours will sich in diesem Programm besonders der umfassenden Personalpflege durch die Führung widmen und hat mich von der Beratungsfirma arbeitsleben aus Gmunden beauftragt, hier begleitend zu unterstützen.



Wenn also Führungskräfte eine Schlüsselrolle für Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen spielen und die gute Kommunikation im Mittelpunkt positiver Unternehmensentwicklung steht, dann sollte auf das in diesem Programm, mit dem Ziel der Erhaltung des Arbeitsvermögens, ein Schwergewicht gelegt werden.

Die Kommunikation durch die Führungskräfte soll durch die Einführung besonderer anerkennender MitarbeiterInnengespräche verbessert werden. Da jede/r MitarbeiterIn sein/ihr eigenes Anliegen hat, handelt es sich um exklusive Vier-Augen-Gespräche. Weil mindestens Gesund(et)e und gesundheitlich Gefährdete ein anderes Bedürfnis haben, gibt es zwei unterschiedliche, aber immer wertschätzende Gesprächseinladungen einerseits zum

- „Anerkennenden Erfahrungsaustausch mit Gesunden und Gesundeten“, um sie zu stabilisieren und von ihnen für den ganzen Betrieb zu lernen und andererseits zum
- „Achtsamen Arbeitsbewältigungsgespräch mit gesundheitlich Gefährdeten und Kranken“, um sie zu unterstützen.



In Führungskräfte-Schulungen lernen die Führungskräfte von sabtours diese zwei Gesprächsformen. Erst dann setzen sie es in die Tat um. Die Gespräche zum „Anerkennenden Erfahrungsaustausch“ fanden im Sommer statt. Die Arbeitsbewältigungsgespräche folgen Anfang 2008. In den Gesprächen geht es immer darum, die Beziehung zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen zu pflegen, sich besser zu verstehen und die Arbeitsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Der Betriebsrat unterstützt diese Aktion und hat ebenfalls an den Schulungen teilgenommen. Die überwiegend große Mehrheit der Führungskräfte freut sich auf diese MitarbeiterInnengespräche und geht mit Elan in diese Aktion. Nützen Sie die Möglichkeiten, die sich dadurch für Sie als MitarbeiterInnen bieten.

Brigitta Geißler-Gruber

2.2. Führung fördert Arbeitsfähigkeit – Die Eindrücke der Führungskräfte

Die MitarbeiterInnengespräche im Zuge des Projektes „Busfahren ein Lebensberuf“ haben uns aufgezeigt, dass dieser „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ bei sabbours längst überfällig war. Alleine die Tatsache, dass sich alle Beteiligten für ein persönliches Gespräch extra Zeit genommen haben, hilft, etwaige Barrieren zu beseitigen und Problembereiche leichter anzusprechen.



Der Anerkennende Erfahrungsaustausch gibt uns die Chance, bestehende kleinere und größere Anliegen ins Visier zu nehmen sowie unsere Stärken zu erkennen und diese weiter zu fördern. Die Antworten liefern uns wichtige Anhaltspunkte, wo wir uns befinden, wo wir etwas verändern müssen und welche Ziele wir anstreben sollen.

Mit der selben positiven Einstellung, mit der wir die MitarbeiterInnengespräche geführt haben, werden wir nun die Auswertung der Fragebögen in Angriff nehmen und versuchen, eine Gewichtung der Problembereiche zu finden und Verbesserungen sowie Lösungen zu erarbeiten!

Mag.^a Gabriele Vockenhuber, Verena Dorner

Wie sich in den letzten Jahren herausgestellt hat und anhand des Durchschnittsalters unserer MitarbeiterInnen zu beobachten ist, kann Busfahren tatsächlich ein Lebensberuf sein. Einerseits ist das natürlich lobenswert, da der Betrieb durch die lange Berufserfahrung bereichert wird, gleichzeitig darf nicht aus den Augen verloren werden, dass man sich durch die entstehende Veränderung der physischen Verfassung und Belastbarkeit der MitarbeiterInnen auch um entsprechend angepasste Arbeitsbedingungen bemühen muss. Gerade die Initiative, sich für diese MitarbeiterInnen, deren Bewegungsapparat durch das ständige Sitzen schneller „einrostet“, einzusetzen, fasziniert mich. Man verliert mit dem Alter etwas an Sprunghaftigkeit und gerade deshalb wäre mein Ziel im Betrieb ein familiäres Klima zu schaffen, das gemeinsame sportliche oder gesellschaftliche Unternehmungen ermöglicht und den MitarbeiterInnen das Gefühl gibt, ohne Scheu auf die Führungskräfte zugehen zu können, um ihre Anliegen, Probleme und Ansichten freiwillig mitzuteilen. Zahlreiche kleine Unstimmigkeiten können durch ein kurzes, belanglos scheinendes Gespräch aus der Welt geschafft werden, lange bevor sie sich zu größeren Angelegenheiten aufschaukeln.

Besonderes Augenmerk sollte auf die direkte Weitergabe der Anliegen gelegt werden, da bei den MitarbeiterInnen oft das Gefühl entstand, nicht „direkt anzukommen“. Auch wenn es zu Beschwerden von Kunden kommt, sollten die Differenzen wenn möglich an Ort und Stelle und in Anwesenheit des betroffenen Mitarbeiters geklärt werden, um sicher zu gehen, dass die Sache nun aus der Welt geschafft wurde und so die Beteiligten nicht längere Zeit eine unnötige Belastung mit sich herumtragen müssen.



Im Zuge des Projektes und dessen (hoffentlich beständigen) Folgen, haben die Führungskräfte die Möglichkeit, die MitarbeiterInnen von einer neuen Seite kennen zu lernen. Leichtes Unbehagen, das mich aufgrund der ursprünglichen Gleichstellung mit den Fahrer bei der Übernahme der Fahrdienstleiterstelle begleitete, ließen mich von da an speziell um ein freundschaftliches Verhältnis bemüht sein. Aus diesem Grund finde ich es nun besonders gut, die zweite Seite der MitarbeiterInnen – ihre Einstellung zum Betrieb, was ihnen an der Arbeit liegt, was sie stört – kennen zu lernen. Wir sollten uns nach diesen ersten Erfolgen, die wir zweifellos durch die persönlichen Gespräche erzielt haben, auf keinen Fall auf den Lorbeeren ausruhen, sondern an dem Fortschritt anknüpfen, um die Idee des „Anerkennenden Erfahrungsaustausches“ konsequent zu verfolgen.

Zuletzt sei noch gesagt, dass ich dieses Projekt und die Ideen und Vorschläge von Frau Geißler nicht einfach nur gut fand – mir fiel es leicht, mich sofort damit zu identifizieren – sie führten auch deutlich zu positiven Veränderungen, weshalb ich mich nach wie vor stark motiviert fühle, diese Ideen auf Dauer in den täglichen Arbeitsablauf zu integrieren.

Friedrich Schultes jun.

2.3. Arbeitsbewältigungs-Coaching – Ein Beitrag der Arbeitsmedizinerin

„Als Arbeitsmedizinerin in Ihrer Firma hatte ich bei diesem Projekt die Aufgabe, vertrauliche Gespräche mit MitarbeiterInnen zu führen, die unter gesundheitlichen Problemen leiden. Gerade bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist es wichtig, dass die Arbeitsbedingungen auf die Personen abgestimmt werden.“

Mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens wurde die momentane Arbeitsbewältigungsfähigkeit gemessen. Die Gespräche dauerten ca. eine Stunde und wurden in der Arbeitszeit durchgeführt. So konnten die MitarbeiterInnen ein Bild ihrer jetzigen Arbeitssituation erhalten. Unter den Gesichtspunkten „Was brauche ich zur Unterstützung?“ und „Was kann ich selbst tun?“ wurde nach Wegen gesucht, jetzt, aber auch in Zukunft gesund und gerne zu arbeiten. Auf Grund der Vertraulichkeit ist es notwendig, dass die MitarbeiterInnen, vielleicht ermutigt und angeregt durch die Gespräche, ihre Bedürfnisse selbst bei den unmittelbaren Vorgesetzten vorbringen.

Im Verlauf des Projektes werden die Ergebnisse der Förderbedarfe dann anonym zusammengefasst und der Geschäftsleitung zur Ableitung von Maßnahmen vorgelegt. Für mich waren diese Gespräche sehr wertvoll und informativ und ich sehe eine Reihe von Möglichkeiten, Reserven wieder aufzufüllen.“

Dr.ⁱⁿ Gerlinde Pöttinger



3. Gesundheits- und Arbeitsfähigkeitsdaten

3.1. Auswertung der Krankenstandsdaten

Auf 1.000 MitarbeiterInnen entfielen im Jahr 2006	sabtours	Wirtschaftsklasse: Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen
Krankenstandsfälle	1.013	1.017
Krankenstandstage	14.456	15.313
Mittlere Dauer eines Krankenstandes in Tagen	14,3	15,1

Etwas mehr als die Hälfte - nämlich 55 Prozent - der MitarbeiterInnen der Firma sabtours waren im Jahr 2006 zumindest einmal im Krankenstand. Die Gesundheitsquote, d.h. der Anteil der Personen, die nie im Krankenstand waren, liegt damit bei 45 Prozent.

Im Vergleich zu anderen Organisationen aus der Wirtschaftsklasse "Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen" sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Firma sabtours niedriger. Die MitarbeiterInnen gehen weniger oft in den Krankenstand (Differenz 3 Fälle), und wenn sie gehen, ist die Abwesenheit kürzer als in Betrieben des Vergleichssektors.

3.2. Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung

3.2.1. Die Befragung

Im April des Jahres 2007 wurde im Unternehmen die erste Gesundheitsbefragung durchgeführt. Im Mittelpunkt stand die Verbindung von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit. 97 MitarbeiterInnen (das sind 67 % der Belegschaft) haben einen Fragebogen mit dem Titel „Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse“ (kurz: SALSA) ausgefüllt. Der Fragebogen verkörpert ein innovatives Instrument zur Erhebung der gesundheitsbezogenen Arbeitssituation. Der Ansatz von SALSA betont wie das Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung den Zusammenhang von individueller Gesundheit und den betrieblichen Belastungs- und Unterstützungspotenzialen. Das gesundheitliche Befinden der MitarbeiterInnen wird dabei als Ergebnis des Zusammenwirkens von Gesundheitsrisiken (Risikofaktoren) und Gesundheitspotenzialen (Schutzfaktoren) am Arbeitsplatz betrachtet. In diesem Sinne wurden nicht nur die relevanten Arbeitsbelastungen und Anforderungen ermittelt, sondern auch die Bedingungen und Ressourcen der Aufrechterhaltung von

Gesundheit erhoben. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

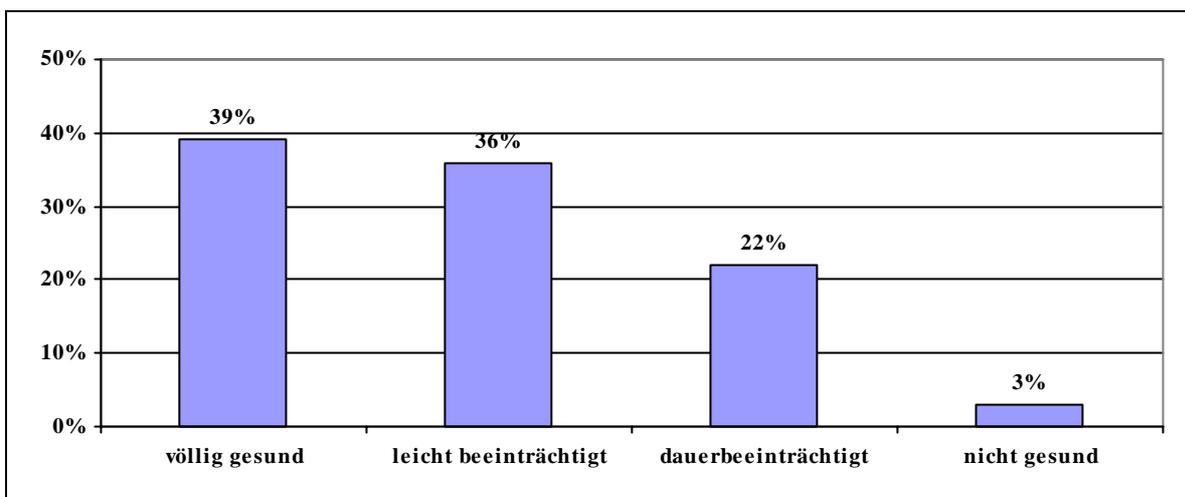
Tabelle 1: Eckdaten der Gesundheitsbefragung

Fragebogen:	SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse)
Zielgruppe:	Alle Bediensteten der sabtours Reisebüro und Autobusbetrieb GmbH
Erhebungszeitpunkt:	April 2007
Ausgegebene Fragebögen:	145
Ausgefüllte Fragebögen:	97
Teilnahmequote:	67 %

3.2.2. Subjektives Gesundheitsempfinden

Eine objektive Bewertung der Gesundheit eines Menschen lässt sich im Rahmen einer Befragung nur schwer durchführen. Geeigneter erscheint dabei die Frage nach dem subjektiven Gesundheitsempfinden. Der subjektive Gesundheitszustand wurde mit der Frage „Wie gesund fühlen Sie sich im Allgemeinen?“ erhoben.

Abbildung 1: Gesundheitliche Selbsteinschätzung



Vier von zehn MitarbeiterInnen (39 %) fühlen sich vollkommen gesund. 58 Prozent berichten leichte Beeinträchtigungen. Meist handelt es sich dabei um Gesundheitsstörungen vorübergehender Art. Drei Prozent halten sich dezidiert für nicht gesund.

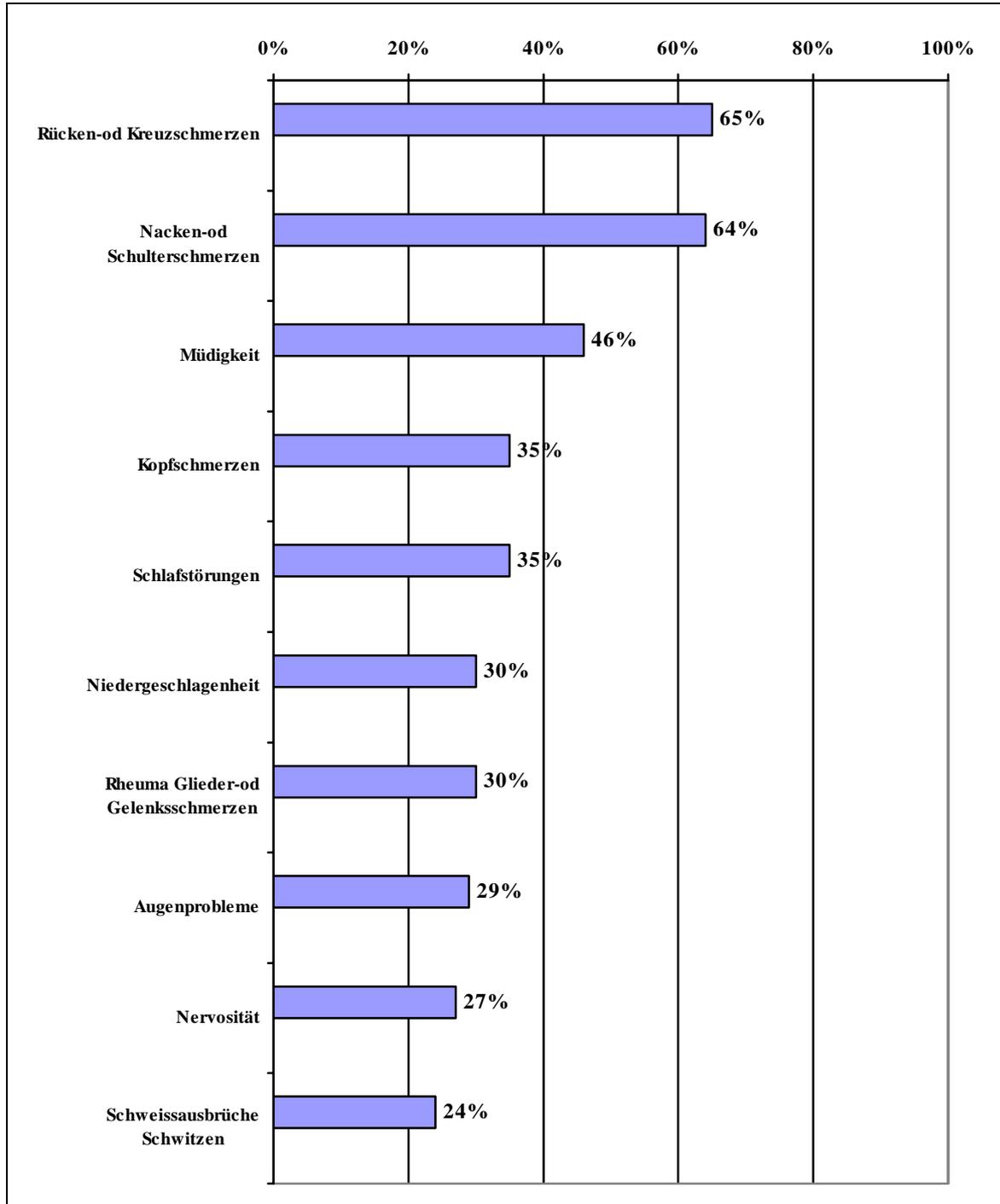
Ein Blick auf die tatsächlichen Beschwerden und Erkrankungen zeigt, dass Beeinträchtigungen des Stützapparates die am häufigsten vorkommende Befindlichkeitsstörung darstellt. Etwa zwei Drittel der Befragten klagen über regelmäßige, zumindest alle paar Wochen auftretende, Rücken- oder Kreuzschmerzen und/oder Nacken- oder Schulterschmerzen. Ungefähr die Hälfte der MitarbeiterInnen leidet immer wieder unter Müdigkeit. In etwa ein Drittel der Befragten fühlen sich durch Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder immer wiederkehrende Niedergeschlagenheit in ihrem Wohlbefinden beeinträchtigt.



In der Zusammenschau wird man festhalten dürfen, dass die Krankheitssymptomatik von Erkrankungen des Stützapparates sowie von seelischen Befindlichkeitsbeeinträchtigungen dominiert wird.

Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Niedergeschlagenheit und Nervosität können darüber hinaus auch als Stresssymptome bzw. psychische Stressfolgen interpretiert werden, was auf eine nicht unerhebliche Stressbelastung im Unternehmen schließen lässt.

Abbildung 2: Die wichtigsten Gesundheitsbeschwerden (Anteil der MitarbeiterInnen, bei denen die genannten Beschwerden regelmäßig – zumindest alle paar Wochen – auftreten)



3.2.3. Belastungen bei der Arbeit

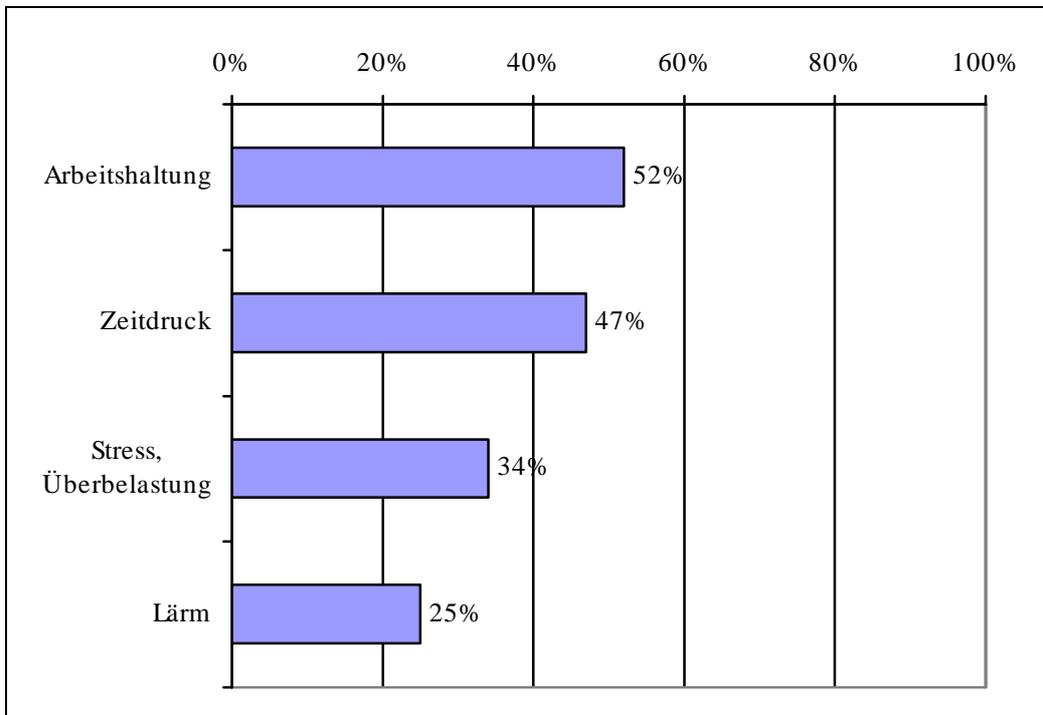
Besonderes Augenmerk wurde auf die Frage gerichtet, welchen physischen, psychischen und sozialen Belastungen die MitarbeiterInnen bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind. Dabei dominieren Belastungen, die aus einer ungünstigen Körperhaltung bei der Arbeit resultieren. Damit sind ergonomische Unzulänglichkeiten angesprochen.

Das zu bewältigende Arbeitspensum kristallisiert sich als weitere Belastungsquelle heraus: Knapp die Hälfte der MitarbeiterInnen verspürt bei Tätigkeit Zeitdruck und ein Drittel bringt mit der zu verrichtenden Arbeit Stress- und Überlastungsgefühle in Verbindung. Das Arbeitsvolumen wird zwar von mindestens einem Drittel der Belegschaft als Belastung erlebt, führt aber „nur“ bei elf Prozent zur echten Überforderung, was für die Qualität der vorhandenen Gesundheitsressourcen im Unternehmen spricht. Unbeschadet davon, ist das Arbeitspensum aber als Risikofaktor für Gesundheitsstörungen im Blick zu behalten.



Ein Viertel der MitarbeiterInnen gibt an, unter einem hohen Lärmpegel zu leiden.

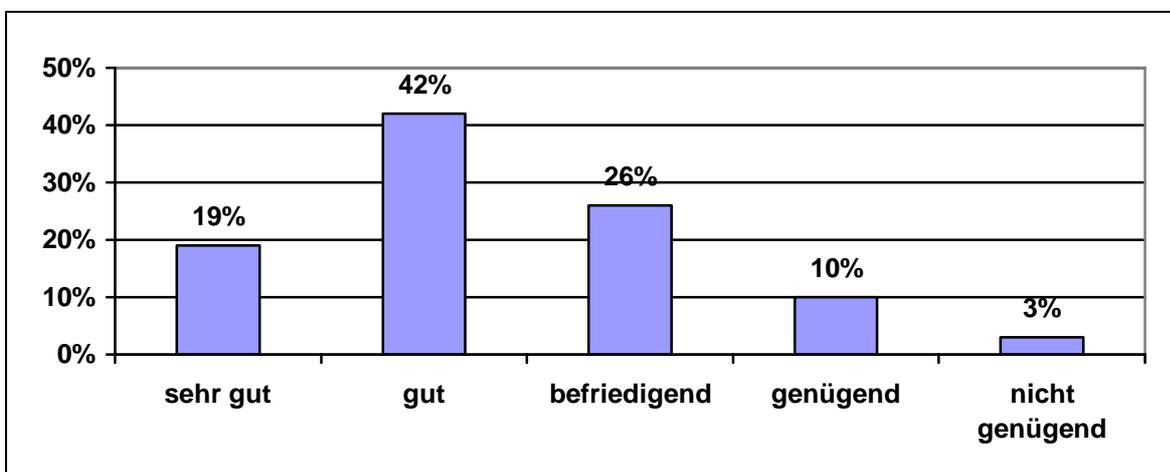
Abbildung 3: Die wichtigsten Belastungen



3.2.4. Betriebsklima

Zur überblicksmäßigen Beschreibung der Sozialbeziehungen zu KollegInnen und Vorgesetzten wurden die Befragten gebeten, das Betriebsklima im Unternehmen zu beurteilen. Nachstehende Abbildung illustriert die Bewertung des Betriebsklimas durch die Belegschaft.

Abbildung 4: Betriebsklima



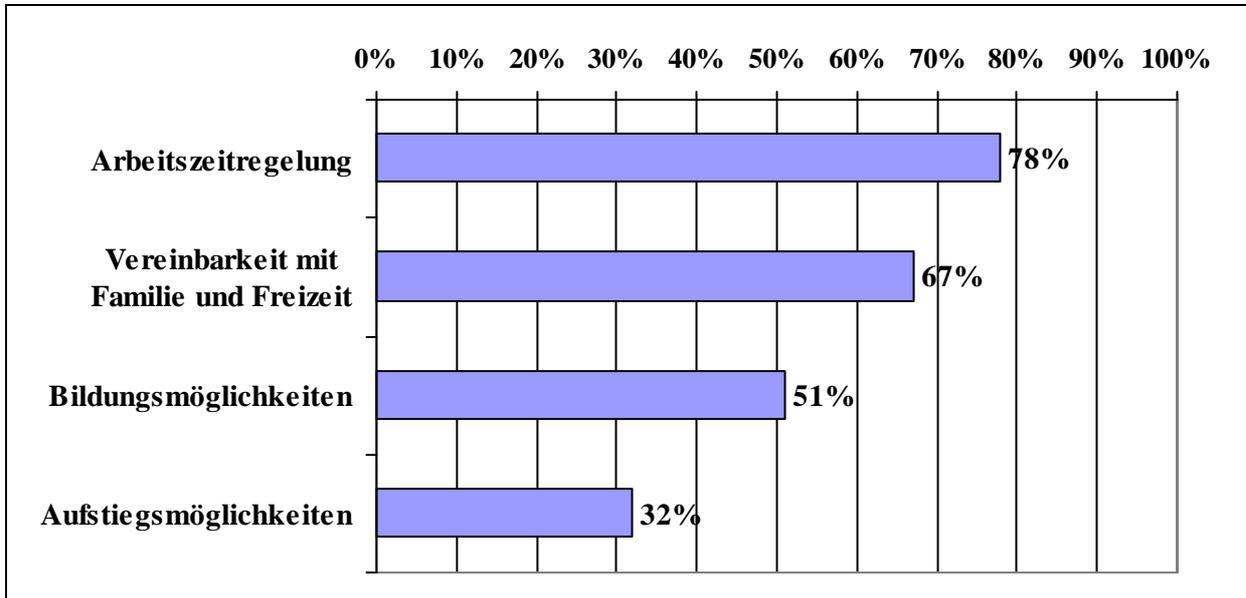
Das Betriebsklima im Unternehmen wird mehrheitlich positiv beurteilt. Knapp zwei Drittel der Befragten sprechen von einem sehr guten oder zumindest einem guten Betriebsklima. Das übrige Drittel lässt diesbezüglich eine gewisse Zurückhaltung erkennen und verweigert dem Arbeitsklima eine ungeteilt positive Bewertung. Wenn man den Mittelwert zur Charakterisierung des Betriebsklimas verwenden will, ergibt sich eine Durchschnittsnote von 2,37.



3.2.5. Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Arbeit

Mehrere Rahmenbedingungen der Arbeit wurden einer Zufriedenheitsmessung unterzogen. Der Blick ins Detail zeigt dabei, dass die Arbeitszeitregelung und die Vereinbarkeit der Arbeit mit Freizeit und Familie von zumindest zwei Drittel der MitarbeiterInnen positiv beurteilt werden. Die Weiterbildungsmöglichkeiten empfindet in etwa die Hälfte der Beschäftigten als zufriedenstellend. Die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen werden dagegen mehrheitlich als unzureichend empfunden. Lediglich ein Drittel der Beschäftigten zeigt sich mit ihren persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Unternehmenshierarchie einverstanden.

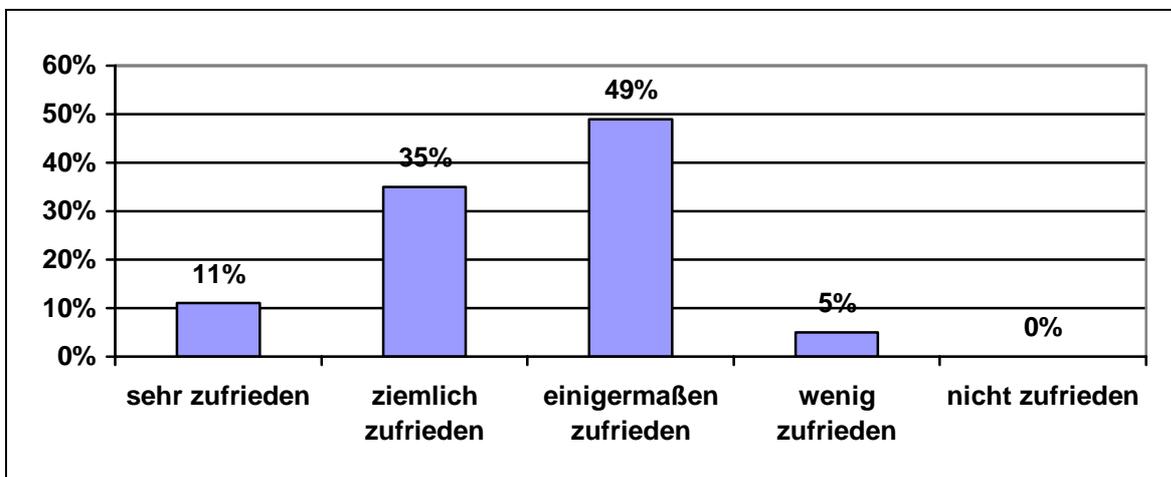
Abbildung 5: Zufriedenheit mit betrieblichen Rahmenbedingungen (Anteil der MitarbeiterInnen, die zufrieden sind)



3.2.6. Arbeitszufriedenheit

Im Rahmen der Gesundheitsbefragung wurde auch die Arbeitszufriedenheit insgesamt erhoben. Der entsprechende Frageanreiz lautete: „Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, KollegInnen, Arbeitszeit): Wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?“. Eine solche Maßzahl der Gesamtzufriedenheit ist sehr anschaulich darstellbar, hat aber durch ihre fehlende Differenzierung nur beschränkten Wert für die Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen.

Abbildung 6: Arbeitszufriedenheit



Alles in allem sind 46 Prozent der MitarbeiterInnen mit ihrer Arbeit recht zufrieden. Knapp die Hälfte möchte sich nicht ganz so positiv äußern, ist aber immer noch einigermaßen zufrieden. Unzufriedenheit wird von fünf Prozent der Befragten zum Ausdruck gebracht. In Summe wird der Firma sabtours von Seiten der Belegschaft damit ein positives Zeugnis ausgestellt (Mittelwert = 2,47).

3.2.7. Das Gesundheitsprofil des Unternehmens

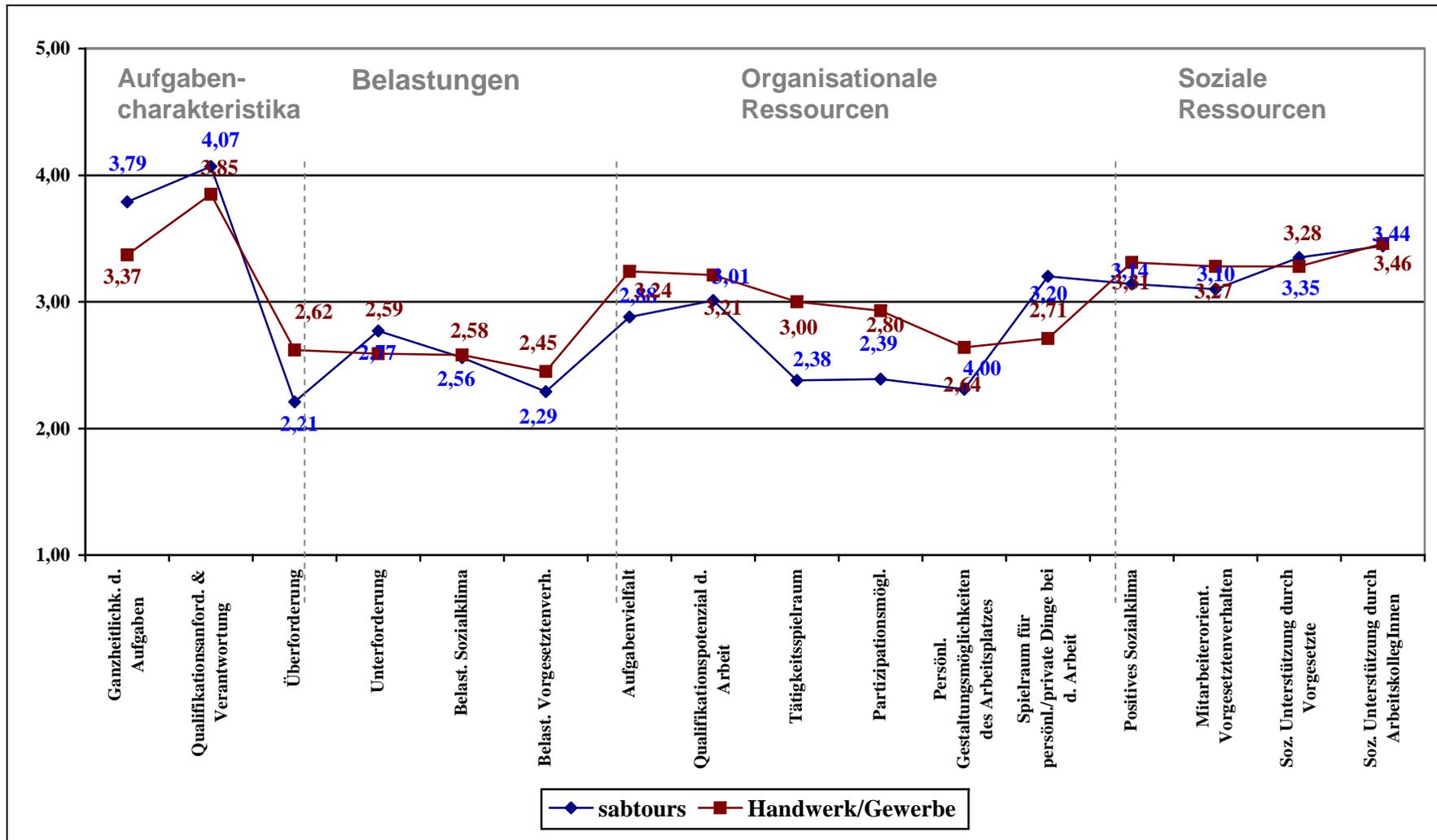
Im Sinne einer betrieblichen Diagnostik in Gesundheitsfragen ist eine Bewertung des Belastungs-Ressourcen-Profiles im Unternehmen vorzunehmen. Dabei ist auf eine Reihe von Benchmarks zurückzugreifen, deren nähere Beschreibung dem ausführlichen Befragungsbericht zu entnehmen ist. Abbildung 7 zeigt die Ergebnisse des Benchmarkings im Vergleich zu anderen Handwerks- und Gewerbebetrieben.

Im Vergleich kann festgehalten werden, dass sich das Belastungs-Ressourcen-Profil der Firma sabtours von anderen Handwerks- und Gewerbeunternehmen unterscheidet, wengleich freilich nicht vergessen werden darf, dass mit dieser Branche eine recht ungleiche Vergleichsgruppe umrissen ist. Alles in allem sind bei der Firma sabtours in erster Linie die organisationalen Ressourcen geringer. Verbesserungspotenziale liegen hier in einer Erweiterung des Tätigkeitsspielraums, in der Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten, in einer vielseitigeren Gestaltung der Arbeitsaufgaben und in der Ausweitung von persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf den eigenen Arbeitsplatz.



„Erfolgreiche Umstellung auf 4/4-Takt und auf Biodiesel wird gemeinsam gefeiert“

Abbildung 7: Belastungs-Ressourcen-Profil der sabbours (Vergleichsgruppe: Handwerk / Gewerbe)

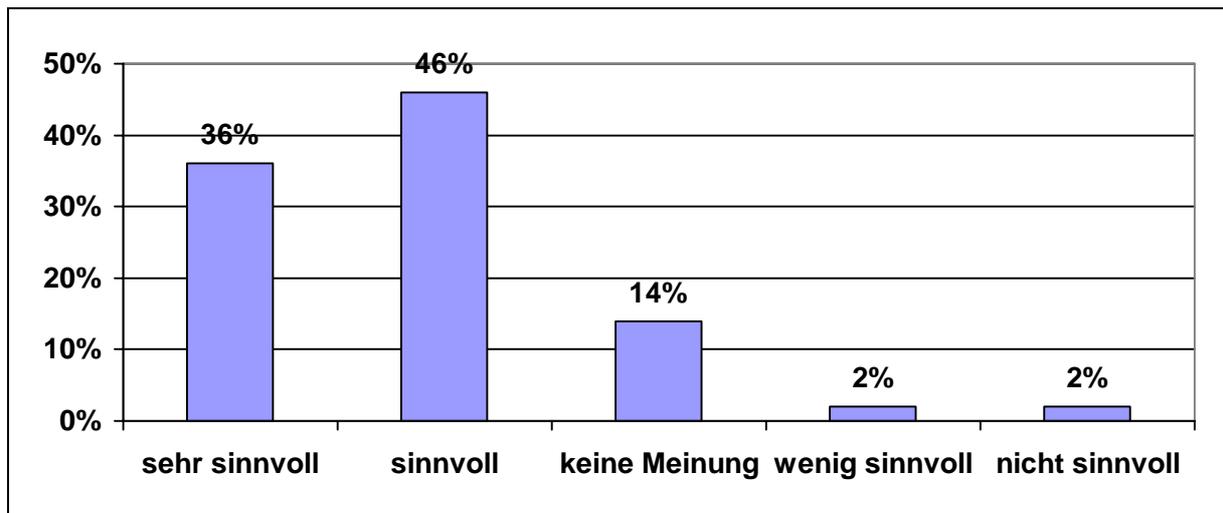


Hohe Werte bei den Belastungen sind kritisch, hohe Werte bei den Ressourcen dagegen positiv zu bewerten

3.2.8. Nachfrage nach Gesundheitsförderung

81 Prozent der Befragten halten verstärkte Aktivitäten der Gesundheitsförderung im eigenen Arbeitsbereich für sinnvoll. Die Belegschaft spricht sich damit sehr deutlich für betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen aus.

Abbildung 7: Einschätzung der Sinnhaftigkeit von Aktivitäten der Gesundheitsförderung



41 Personen haben die Frage „Wie könnte aus Ihrer Sicht die Gesundheit der Bediensteten in Ihrer Dienststelle am effektivsten gefördert werden?“ beantwortet. Die nachstehende Tabelle zeigt die vorgeschlagenen Maßnahmen.

Inhaltlich beziehen sich die meisten Angaben auf eine Veränderung der Rahmenbedingungen der Arbeit, eine Förderung von gesundheitsdienlichen Freizeitaktivitäten sowie eine Verbesserung der Arbeitsmittel. Demnach wird Gesundheit von den Befragten sehr wohl auch mit der Arbeitsorganisation und dem Sozialkapital im Unternehmen in Verbindung gebracht.

Tabelle 2: Reihung der von den MitarbeiterInnen vorgeschlagenen Themen

Vorgeschlagene Themen	Anzahl der Rückmeldungen
Veränderung der Rahmenbedingungen Betriebsklima verbessern, Arbeitsorganisation verbessern, mehr Unterstützung der Geschäftsführung, Zeitdruck verringern, geregelte Dienstpläne usw.	15
Freizeitaktivitäten fördern Zuzahlungen für Fitnesscenter, gemeinsame Aktivitäten fördern wie: Wandern, regelmäßige Sportangebote, Betriebsausflüge usw.	14
Ausstattung der Arbeitsplätze Ergonomische Fahrersitze, Freisprecheinrichtungen, Fahrzeuge in perfektem Zustand halten, funktionierende Standheizungen und Klimaanlage, Ruhezone im Aufenthaltsraum schaffen usw.	13
Gesundheitsfördernde Maßnahmen einführen Bewegungsprogramme, Rauchverbot einhalten, Vorsorgeuntersuchungen, Ernährungsberatung (Gewichtsreduzierung) usw.	6
Informationen, Seminare anbieten NichtraucherInnenkurse, Sport, Fitness, Umgang mit Stress, Entspannung, richtige Ernährung usw.	4
Kuraufenthalte ermöglichen	3

3.3. Ergebnisse der ersten MitarbeiterInnengespräche (aner kennender Erfahrungsaustausch mit Gesunden und Gesundeten – AE)

Im Sommer 2007 haben die Führungskräfte die ersten wertschätzenden MitarbeiterInnen-Gespräche geführt. 125 Beschäftigte wurden bisher mit dem Anerkennenden Erfahrungsaustausch, um von Gesunden und Gesundeten zu lernen, erreicht. Die Hinweise der MitarbeiterInnen, was bei der Arbeit gefällt oder was im Unternehmen geschätzt wird und was bei der Arbeit stört und belastet, wurden ernstgenommen. In der anonymen Zusammenfassung erkennt man, was den MitarbeiterInnen gut tut und zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit am meisten beiträgt genauso wie, was am meisten die Arbeitsfähigkeit belastet.

Die gesamte Stärkenliste (Positives aus Sicht der MitarbeiterInnen bei der Arbeit und im Unternehmen) besteht aus 69 verschiedenen Arbeitsbewältigungsressourcen, die insgesamt 651 Mal genannt wurden. Die ersten zehn Plätze (gereiht nach der Häufigkeit der Nennung) sind:

TOP-Stärken (Bewältigungsressourcen)	
Fährt gerne Bus, Auto-Narr, Reiselust, Arbeitsaufgabe passt	1.
Regelmäßiger Dienstplan, auf Ruhezeiten und Freizeitplanung wird geachtet, viel Freizeit durch Schichtplan, geregelte Arbeitszeit, persönlich-ideale Beschäftigung (Teilzeit) etc.	2.
Kontakt mit Menschen / Kunden	3.
Arbeitsklima im Team, gutgesinnte ArbeitskollegInnen, Dienstaustauschmöglichkeiten, Zusammenarbeit etc.	4.
Geregelte, pünktliche Entlohnung, Lohnverrechnung läuft sehr gut, sicheres Einkommen	5.
Guter Ruf der Firma sabtours: bekannt, renommiert, führend, alt eingesessen	6.
Zwischenmenschliche Kontakte zwischen Geschäftsführung und MitarbeiterInnen: persönlich, nicht abgehoben, etc.	6.
Gute Fahrerarbeitsplätze und –sitze und weitere Ausstattung	7.
Großes und wachsendes Unternehmen sabtours	8.
Anständige Fahrzeuge und gute Nachrüstung bei Arbeitsmitteln	9.
Bin mein eigener Herr in der Arbeit – Innerhalb meines Aufgabenbereiches im Großen und Ganzen freie Hand bei der Arbeit. Selbständiges Arbeiten	10.

Die Schwächenliste besteht aus 46 verschiedenen Faktoren, die insgesamt 369 Mal genannt wurden. Die Top-10 sind:

TOP-Schwächen (Belastungsfaktoren und Entwicklungswünsche)	
Reibungsverluste zwischen Fahrdienst und Werkstatt (Reparaturen, Umgangston, Wartung,...)	1.
Dienstplanentwicklungswünsche (Lenkzeit, Springer, kombinierte Aufträge unter Zeitdruck, Mittagspause, Planbarkeit von Arbeit und Freizeit, ...)	2.
Fuhrparkschwächen (fehlende Reservebusse, technisch problematische Linienbusse, andere Busse als Kutsenits, Bustauschprobleme, ..)	3.
Verbesserungsbedürftige Verhältnisse zwischen Führung und MitarbeiterInnen (Umgangston, Betriebsklima, zu wenig Zeit des Ansprechpartners, gestresste Führungskraft, mehr Lob, zu viele oder keine Führungskraft, ..)	4.

Mehr oder wieder (gemeinsame) Sportangebote (standortbezogen, Zuschüsse, ...)	5.
Reinigungsprobleme (mehr Kontrolle der Einhaltung von Dienstvorschriften, Schlampereien der KollegInnen, hohes Schmutzaufkommen, Belastung Reinigung nach kurzer Ruhezeit, Reinigungsproblem im Winter auf Firmengelände,...)	6.
Verbesserungswünsche der Kommunikation und des Gesprächsklimas (zwischen Infobüro und Fahrpersonal, Geschäftsführung und MA, MA und Werkstattleitung etc.)	7.
Arbeitsklima verbessern durch Gegenmaßnahmen zu Gruppenbildung und zu Streit und Zank an gewissen Standorten.	8.
Kollegialität und Teamfähigkeit (Solidarität bei Zusatzdiensten, negative Einstellung von KollegInnen, mehr Verantwortung für Bus, Einhaltung der Vorgaben etc.)	8.
Wunsch nach Angeboten zur Reduktion von Arbeitszeit im Alter (z.B. Altersteilzeit)	9.
Dringender Verbesserungsbedarf bei Ruheräumen, Aufenthaltsräumen und Sanitäreinrichtungen	9.
Mehr Einschulungs- und Weiterbildungsbedarf	10.

4. Geplante und umgesetzte Maßnahmen

4.1. Geplante Maßnahmen abgeleitet aus dem Anerkennenden Erfahrungsaustausch mit Gesunden und Gesundeten

In einem Maßnahmenworkshop am 17. September hat die Geschäftsführung eine Reihe von Führungskräften, BelegschaftsvertreterInnen, Arbeitsmedizinerin und MitarbeiterInnen eingeladen, um für die erkannten Stärken und Schwächen, die sich aus dem aner kennenden Erfahrungsaustausch mit Gesunden und Gesundeten ergeben haben, gemeinsam Maßnahmen zu entwickeln: Stärken sollen gestärkt werden; Schwächen sollen geschwächt werden.

Der beschlossene Aktionsplan lässt sich sehen und wird ab jetzt Schritt für Schritt bis Ende 2008 umgesetzt:



Anlass	Maßnahme	Verantwortlich in Zusammenarbeit mit anderen
Top 1-Stärken: „Busfahren macht Freude	„Busfahren soll weiterhin Freude machen und andere sollen davon erfahren.“	Siehe Detail-Maßnahmenblatt
Top-2-Stärke und Top-2-Schwäche „Dienstplanung“	Bessere Vorausplanung im Reisebusverkehr wird geprüft, Modell wird erarbeitet und probeweise im Winter getestet; Beibehaltung kurzfristiger Änderungen (gebucht wird bis zum Schluss)	Fr. Dorner
Top-2-Stärke und Top-2-Schwäche „Dienstplanung“	„Dienstplan-Modell Entlastungsangebot bei starken Linien für gesundheitlich Gefährdete und 50plus-MitarbeiterInnen“, weitere Modelle werden erarbeitet z.B. Umsetzungsmöglichkeit für gleitende Altersteilzeit	Fr. Vockenhuber und Geschäftsführung
Top-1-Schwäche „Reibungsverluste Fahrdienst/Werkstätte“	Kommunikator (Fahrer pro Linie) zwischen Fahrdienst und Werkstatt und umgekehrt sind ausgewählt worden	Hr. Schultes
Top-1-Schwäche des Schulbus- und Regionallinienverkehrs „Linien-Busse sauber hinterlassen; mehr Kontrolle der Einhaltung der Dienstvorschriften“	Mehr Kontrolle	Fr. Vockenhuber Hr. Schultes
Top-3-Schwäche des Schulbus- und Regionallinienverkehrs „Sanitäre Anlagen verbessern“	Sanitäre Anlagen in Marcusstraße verbessern	Hr. Angerer
Top-2-Schwäche der Werkstätte „Fahrer „beauftragen“ direkt Werkstatt-Mitarbeiter im Widerspruch und Auftragsabfolge durch Leitung“	a) Maßnahme Teamsprecher zwischen Werkstätte und Fahrdienst wird unbedingt begrüßt. (s.o.) b) Weniger FD-MitarbeiterInnen in der Werkstätte	Hr. Kliemstein
Top-Schwächen der Abteilungen Reisebus Linz, Buscenter Rohrbach und Buscenter Linz	Bis Mai 2008 muss es zu spürbaren* Verbesserungen bei Reparaturen der Fahrzeuge am Standort Linz kommen: <ul style="list-style-type: none"> • Planung und Reparaturen • Durchführung • Ersatzteilbeschaffung • Kommunikation 	Hr. Stöttinger

Die Umsetzung dieser Maßnahmen soll die Gesund(et)en unterstützen und den gesundheitlich Gefährdeten nützen.

Die anderen MitarbeiterInnen dürfen sich auf genauso wertschätzende Gespräche freuen: Neben einigen Einladungen zum Anerkennenden Erfahrungsaustausch, die z.T. urlaubsbedingt noch nicht stattgefunden haben, werden bis Anfang nächsten Jahres, besonders die gesundheitlich gefährdeten MitarbeiterInnen, zu einem unterstützenden Arbeitsbewältigungsgespräch eingeladen.

4.2. Neuer Dienstplan für Linie Wels ab 1. September 2007

Am 21. August 2007 gab es eine Einladung der Geschäftsleitung und des Betriebsrates zu einer Linienbus-Fahrerversammlung in der Betriebshalle Wels. Grund für diese Einladung war die Vorstellung des neuen Dienstplanes wegen der bevorstehenden Linienenerweiterung und die Umstellung der Linienbusse auf Biodiesel.

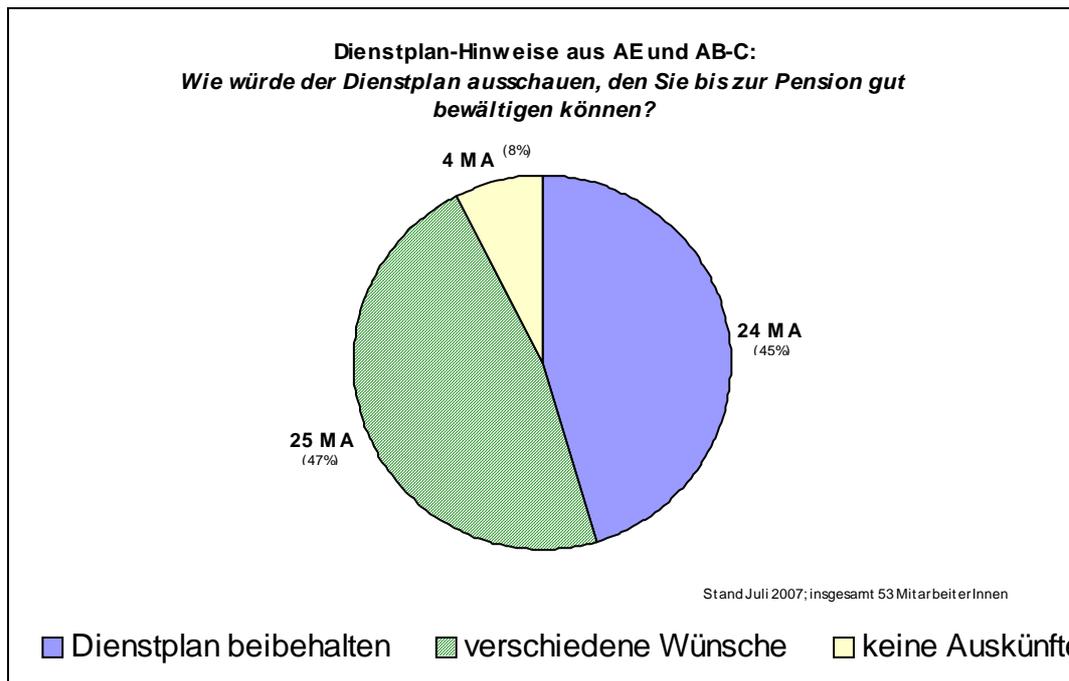


Es war erklärtes Ziel, bei dieser großen Dienstplanänderung auch Möglichkeiten zu schaffen, die die Arbeitsfähigkeit insbesondere der Dienstälteren unterstützen. Dafür wurden auch die anonymisierten Hinweise aus den MitarbeiterInnengesprächen (Anerkennender Erfahrungsaustausch durch die Führungskräfte und Arbeitsbewältigungs-Coaching mit der Arbeitsmedizinerin) berücksichtigt.

Im Anerkennenden Erfahrungsaustausch wurden mit den Zusatzfragen:

- „Wie müsste der Dienstplan ausschauen, den Sie bis zur Pension gut bewältigen können?
 - „Wäre für Sie ein Wechsel der Tätigkeit oder des Aufgabenbereiches interessant? und
 - „Was brauchen Sie, um die verbleibende Zeit bis zur Pension arbeitsfähig zu bleiben?
- die Wünsche der MitarbeiterInnen in Erfahrung gebracht.

Zusammengefasst hatten 45% der GesprächspartnerInnen keine Änderungswünsche und 47% meldeten ihre Wünsche und Bedürfnisse an.



Auch wenn dieser Dienstplan nun seit 1.9.2007 in Kraft ist, bleibt die Dienstplanung ein Prozess, wo immer wieder je nach organisatorischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten Bedürfnisse von MitarbeiterInnen einfließen können.

Hier sind die im Dienstplan enthaltenen Maßnahmen, die einen Beitrag zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit darstellen sollen:

1. Einer Fahrergruppe wurde ein Dienstrad ermöglicht, das keine Zusatzdienste zur Schonung der Kräfte vorsieht.
2. Der „Abenddienst“ wurde in ein neues Turnusrad integriert, zusammen mit den Linien 6+9 und den Linien 22+44, daraus ergibt sich für 4 Fahrer ein 20-wöchiger Turnus, mit welchem die Arbeitszeiten abwechslungsreich und somit deutlich verbessert wurden.
3. Im Vergleich zu dem vorhergehenden Dienstplan gibt es nun mehr Dienstrad-Varianten für verschiedene MA-Bedürfnisse:

- a. Dienstrad mit zwei Zusatzdiensten
 - b. Dienstrad mit einem Zusatzdienst
 - c. Dienstrad ohne Zusatzdienst
4. Nun gibt es mehr Turnusberechtigungen und damit weniger Springer, die grundsätzlich weiterhin bei Freiwerden eines Turnusplatzes und auf Wunsch und nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gereiht umsteigen können.
 5. Schulungsfahrer pro Linie wurden eingeführt; MitarbeiterInnen konnten sich dazu bewerben. Die Schulungsunterlagen für Schulungsfahrer und Neueinsteiger wurden verbessert und erleichtern den Berufseinstieg.
 6. Fahrermappe und Dienstvorschrift wurden neu, platzsparend und somit handlich in A5-Format gestaltet und mit Fahrplanunterlagen für Sonderverkehre wie z.B. Allerheiligen, 8. Dezember ergänzt.



Übergabe der neuen Fahrermappe

7. Systemfehler in LAWO-Krauth Anzeigen, falsche Haltestellendistanzen, fehlende Haltestellenansagen wurden korrigiert bzw. hinzugefügt. Unterschiedliche Fahrplanzeiten bei MO-FR/SA wurden vereinheitlicht und somit einfacher.

4.3. Weitere Maßnahmen, auf die in den Mitarbeitergesprächen hingewiesen und bereits umgesetzt wurden:

1. Verbesserungen bei den Bodenmarkierungen z.B. im Haltestellenbereich
2. Neue Arbeitskleidung für Abenddienst (Hose, Jacke, Schuhe)
3. Dusche beim Gefolgschaftsraum mit Ablage und Duschvorhang ausgestattet.

4. Lohnbüro gibt Führungskraft Bescheid, wenn ein MA 50. Geburtstag hat - um entsprechende Angebote besprechen zu können.
5. Im November gibt es Termin mit FDL, Betriebsrat, 2 Fahrern und Frau Mag.^a Vockenhuber bezüglich Verbesserung des Beschwerdemanagements
6. Um die Reibungsverlust zwischen Werkstätte und Fahrdienst abzubauen, wurde für jede Linie ein Fahrer gewählt, der als Kommunikator agieren soll.

4.4. Raucherentwöhnung

Im November bieten wir in Zusammenarbeit mit der OÖGKK für unsere MitarbeiterInnen eine Raucherentwöhnung an. Das Seminar: „Rauchfrei durchs Leben“ steht unter der fachlichen Leitung von Frau Mag.^a Judith Proksch vom Arbeitsmedizinischen Dienst Linz.

Es finden 5 Termine statt:

Montag, 12.11.2007	17.00-19.30 Uhr
Montag, 26.11.2007	18.00-19.30 Uhr
Montag, 03.12.2007	18.00-19.30 Uhr
Montag, 10.12.2007	18.00-19.30 Uhr
Montag, 17.12.2007	18.00-19.30 Uhr

12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich dazu angemeldet. Wir gratulieren den TeilnehmerInnen, dass sie sich für Ihre Gesundheit zu diesem Schritt entschieden haben und wünschen allen viel Erfolg.

In den wöchentlichen Gruppentreffen erwartet unsere MitarbeiterInnen:

- Messung des Kohlenmonoxidgehaltes in der Ausatemluft
- Analyse des eigenen Rauchverhaltens
- Das Entwickeln von neuen Verhaltensweisen und Bewältigungsstrategien
- Vorbereitung und Vereinbarung des Rauch-Stopps
- Identifikation von speziellen Risikosituationen
- Entspannungsübung
- Imaginationsübung
- Informationen über eine gesunde Ernährungsgestaltung
- Rückfallmanagement

Vorstellung neuer Dienstpläne für Linie Wels / Umstellung auf 4/4 Takt

