

KMU-Porträt: Tiefbauamt der Stadt Luzern

Stadt Luzern Tiefbauamt

„Der Mitarbeiter ist Mittelpunkt. Das gilt in besonderem Masse in einer Zeit, in der der Leistungsauftrag des Tiefbauamts laufend ausgeweitet wird, ohne dass die erforderlichen Ressourcen bereitgestellt werden. Der Leistungsdruck auf allen Stufen nimmt laufend zu. Absenzen nehmen ebenfalls zu. Angesichts der knappen Stadtfinanzen ist keine Änderung des Trends in Sicht. Mit dem Projekt „Zäme gsond onderwägs“ nimmt die Stadt Luzern ihre Verantwortung als soziale Arbeitgeberin in dieser schwierigen Zeit wahr. Das Projekt will das physische und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden stärken. Dank einem höheren Gesundheitsbewusstsein bleiben die Mitarbeitenden leistungsfähig und motiviert, tragen dem Teamgefühl ganz bewusst Rechnung und pflegen einen wertschätzenden Umgang untereinander. Unsere Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt bei der vielfältigen Leistungserbringung für eine lebenswerte Stadt Luzern.“

Martin Bürgi, Stadtgenieur



Firmenbeschrieb

Stadt Luzern / Tiefbauamt:

Firmensitz: Luzern

Branche: Öffentliche Verwaltung

Anzahl MA in CH: 280

„Zäme gsond onderwägs“

Ein BGM-Projektauftrag der Stadt Luzern

Was tun gegen steigende Absenzen? Diese Frage beschäftigte im Jahr 2010 das Tiefbauamt der Stadt Luzern, eine Dienstabteilung der Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit mit knapp 300 Mitarbeitenden, die für den Unterhalt der Verkehrswege, der Grünanlagen, der Kanalisation und für die Entsorgung des Kehrichts verantwortlich ist.

Die ersten Schritte

Nach einer ersten Analyse entschied sich der Chef des Tiefbauamts zusammen mit der Dienstabteilung Personal der betrieblichen Gesundheitsförderung mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Von Anfang an war klar, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden im Zentrum des Projekts stehen sollten und nicht nur auf die Reduktion von Absenzen fokussiert werden sollte. Für die Leitung des Projekts wurde eine BGF-Projektgruppe gegründet, in der Personen aus verschiedensten Bereichen vertreten waren. Dieser Gruppe war es ein grosses Anliegen, dass alle Mitarbeitenden in den Prozess mit einbezogen werden und Massnahmen zur Gesundheitsförderung praxisbezogen und einfach umsetzbar sind.

Eingehende Analyse

Um herauszufinden, wo genau der Schuh drückt, wurde eine sehr differenzierte und umfassende Analyse-Phase gestaltet. Jeder Mitarbeitende absolvierte einen Gesundheitsparcours, nahm an einem Kleingruppen-Workshop teil, in welchem Stärken und Schwächen im Betrieb besprochen wurden, und füllte die Mitarbeiterumfrage von KMU-vital aus. Was zeigte die Analyse? Zum einen wurde ersichtlich, dass die Mitarbeitenden sehr motiviert sind, eine hohe Verbundenheit beziehungsweise Identifikation mit dem Unternehmen haben und mit der Arbeit insgesamt ausnehmend zufrieden sind. Zum anderen wurde deutlich, dass die körperlichen Beanspruchungen am Arbeitsplatz sehr hoch sind und insbesondere zu Beschwerden im Be-

reich des Nackens, der Schultern, des Rückens und der Gelenke führen. Des Weiteren zeigte sich, dass die Arbeit im Tiefbauamt geprägt ist von Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und fehlender Bewegung. Zudem wurde festgestellt, dass sich die Mitarbeitenden nicht ausgewogen ernähren, die Informationspolitik im Betrieb bemängeln und sich bei Entscheidungsprozessen zu wenig mit einbezogen fühlen.

Massnahmen: konkret, einfach und praxisbezogen

Auf der Basis dieser Ergebnisse wurden von der BGM-Projektgruppe Massnahmen erarbeitet. Dabei war es den Verantwortlichen wichtig, dass erste Massnahmen rasch umgesetzt werden, so dass die Mitarbeitenden spüren, dass ihre Anliegen ernst genommen werden. Als Erstes wurde eine Gratis-Apfelverteiler-Aktion gestartet, die über vier Wochen dauerte. Damit wollte die Projektgruppe ein Zeichen für gesunde Ernährung setzen und gleichzeitig an der Eigenverantwortung von jedem Mitarbeitenden appellieren, sich gesünder zu ernähren. Diese Aktion fand bei den Mitarbeitenden grossen Anklang und wurde deshalb ein halbes Jahr später ein zweites Mal durchgeführt. Um die körperlichen Beanspruchungen zu reduzieren, wurde als Zweites eine Physiotherapeutin damit beauftragt, die Arbeitsbedingungen auf ihr ergonomisches Optimierungspotential zu prüfen und Verbesserungsvorschläge zu machen. Darüber hinaus wurden die bereits bestehenden Sportangebote für alle Mitarbeitenden zugänglich und vor allem bekannt gemacht. Um die Informationspolitik und die Partizipation im Betrieb zu verbessern, wurden Schulungen für Führungskräfte angeboten, in denen sie unter anderem lernten, wie Gespräche mit Mitarbeitenden richtig geführt werden. Ergänzend zu den drei Schulungshalbtagen konnten die Führungskräfte zudem eine kollegiale Beratung nutzen, welche teilweise bis heute noch selbständig und freiwillig weitergeführt wird.

Erfolgsfaktoren

Was hat zum Erfolg des Projekts geführt? Entscheidend war, dass das gesamte Projekt von der obersten Führungsebene von Anfang an gut-



geheissen und die nötigen finanziellen Mittel gesprochen wurden. Auch die Gründung einer Projektgruppe erwies sich als sehr hilfreich, da somit klare Verantwortlichkeiten herrschten und sichergestellt werden konnte, dass das Projekt nicht versandete. Ebenfalls war somit die Koordination mit externen Fachpersonen gewährleistet. Ebenfalls wichtig war, dass die Führungskräfte geschult wurden, da sie im gesamten Projekt eine Multiplikator-Rolle sowie auch eine Vorbildfunktion innerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung einnehmen. Aus Sicht der Projektgruppe wurde abschliessend festgehalten, dass es aber vor

allem Mut braucht. Denn eine Mitarbeiterumfrage fördert nicht nur Stärken zutage, sondern legt auch Schwachstellen offen. Sich diesen zu stellen, braucht eine Veränderungsbereitschaft der Führungskräfte als auch der Mitarbeitenden. Für das Tiefbauamt Luzern hat es sich gelohnt, Mut zu zeigen. Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden auf das Projekt waren überaus positiv.

Wie weiter?

Um die durchgeführten Massnahmen und deren Wirksamkeit innerhalb des Tiefbauamtes zu überprüfen, ist im Jahr 2014 eine nächste KMU-vital Mitarbeiterbefragung geplant. Die po-

sitiven Rückmeldungen der Führungskräfte und der Mitarbeitenden motivieren die verantwortlichen Personen, auch in Zukunft die betriebliche Gesundheitsförderung beim Tiefbauamt voranzutreiben. Deshalb ist auch für die kommenden Jahre klar, dass weitere Massnahmen im Rahmen des Projekts „Zäme gsond onderwägs“ umgesetzt werden.

BGF-Aktivitäten

Datum	Aktivität	Teilnehmende	KMU-vital
10/2010	Workshop / Startsituation für Aktion -> Bildung der Projektgruppe	Sicherheitsbeauftragter und Bereichssicherheitsbeauftragte des Tiefbauamts Luzern (TBA)	
ab 4/2011	Täglich 5 Minuten Aufwärmen / Dehnen	Werkstatt und ein Team der Stadtgärtnerei turnen täglich 5 Minuten vor Arbeitsbeginn	
06/2011	Gesundheitsanalyse in Zus.-Arbeit mit SUVA; Mitarbeitendenbefragung KMU-vital	Alle Mitarbeiter absolvieren einen Gesundheitsparcours und beantworten einen Fragebogen und diskutieren in Kleingruppen über Gesundheit am Arbeitsplatz	x
01/2012	1. Früchteaktion (4 Wochen)	Jeden Tag 1 Apfel an alle Mitarbeitende	
ab 4/2012	Regelmässige Sportaktivitäten (wöchentlich) Interessierte können sich anschliessen.	Joggen um den Rotsee (Dienstag) Biken (Donnerstag) Turnen am Mittag (Tiefbauamt) (Freitag) Mittags-Fit (Stadtverwaltung) (Mittwoch)	
05/2012	„Luzern geht gern“ (Bewegungsförderungsprojekt Kt. Luzern und Suva)	Das TBA macht mit. Alle Mitarbeitenden erhalten einen Schrittzähler.	
06/2012	Wasseraktion	Alle Mitarbeitenden erhalten eine Bidontrinkflasche	
09/2012	2. Früchteaktion (4 Wochen)	Jeden Tag 1 Apfel an alle Mitarbeiter	
08/2012 - 01/2013	Führungsentwicklung	Alle Führungskräfte	
	Weitere, geplante Aktionen:		
2013	Ergonomie am Arbeitsplatz	Alle	
2013	Veloförderaktion evtl. mit „nextbike“	Alle	
2014	Mitarbeitendenbefragung KMU-vital	Alle	x