

Projektbericht

Projekttitel: „**balance**“ betriebliche Gesundheitsförderung für und mit MitarbeiterInnen
Projektträger: Caritas der Diözese St. Pölten
Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten
Projektnummer: 1821
Berichtszeitraum: November 2009 bis Juni 2011
Förderzeitraum: 1. November 2009 bis 30. Juni 2011
Autorin: Gertraud Zeilinger
Datum: 19. September 2011

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich



Gesundheit Österreich
GmbH



In Kooperation mit



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Projektumsetzung	4
2.1	Aktivitäten und Methoden.....	4
2.1.1	Planung.....	4
2.1.2	Kick off	5
2.1.3	Projektanalyse.....	6
2.1.4	Verhaltensmaßnahmen.....	8
2.1.5	Verhältnismaßnahmen	10
2.2	Evaluierung	12
2.2.1	Ergebnisevaluierung	12
2.2.2	Prozessevaluierung.....	12
3	„Soll-Ist-Vergleich“	14
4	Reflexion der Umsetzung/Ergebnisse	14
4.1	Ergebnisevaluierung	15
4.2	Prozessevaluierung.....	16
5	Nachhaltigkeit der Veränderung	16

1 Einleitung

Die Leitung der Caritas der Diözese St. Pölten entschied sich Anfang 2009 für ein Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für die MitarbeiterInnen in allen Bereichen und Abteilungen.

Die Caritas der Diözese St. Pölten hat sich in ihrem Leitbild verpflichtet, Hilfe- und Dienstleistungen für die Menschen, die ihre Unterstützung in Anspruch nehmen, auf fachlich und qualitativ möglichst hohem Niveau zu erbringen. Dazu ist sie auch Arbeitgeber von mittlerweile fast 1800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in verschiedenen Tätigkeitsfeldern und fühlt sich (mit)verantwortlich, dass sie ihre Arbeit mit möglichst hoher Motivation, Zufriedenheit und unter gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen erbringen können.

Daraus ergibt sich – wie im Projektlogo ersichtlich – eine Trilogie die es in Balance zu halten gilt. Es gibt Erwartungen und Anforderungen der Organisation, der MitarbeiterInnen und der Kunden/KlientInnen. Um auch beim Thema der Gesundheitsförderung dieses Gleichgewicht zu halten, versuchten wir mit diesem Projekt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einzubinden und zu motivieren, ihre Erfahrungen und Vorstellungen einzubringen, um dieses natürliche Spannungsfeld im Sinne aller Beteiligten auszubalancieren.

2 Projektumsetzung

2.1 Aktivitäten und Methoden

Die im Projekt zahlreich durchgeführten Aktivitäten und deren Methoden sind in den folgenden Punkten dargestellt.

2.1.1 Planung

Nach einigen Vorgesprächen und einer Vorstellung der Betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Leitungskonferenz entschied die Caritas St. Pölten ein Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, begleitet durch die NÖGKK zu starten.

Die Leitungskonferenz beauftragte das Projektteam mit der Durchführung des BGF Projektes. Das Projektteam plant und steuert den gesamten Projektprozess und die daraus entstehenden Maßnahmen. Das Projektteam setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

Projektleitung:	Mag. Martin Kargl	<i>Leitung der Abteilung Personal und Organisationsentwicklung</i>
Projektkoordination:	Gertraud Zeilinger	<i>Mitarbeiterin der Abteilung Personal und Organisationsentwicklung</i>
Projektteam:	Alexandra Scherzer	<i>Bereich Menschen in Not</i>
	DSA Rudolf Dörr-Kaltenberger	<i>Leiter der Berufl. Integration im Bereich für Menschen mit psychischer Erkrankung</i>
	Dr. Gitti Tegl	<i>Fachl. Controlling im Bereich für Menschen mit Behinderung</i>
	DGKS Monika Hoschek	<i>Pflegedienstleitung im Bereich der mobilen Hauskrankenpflege</i>
	Peter Grobner	<i>Betriebsrat</i>
	Rosemarie Luger	<i>Betriebsrat CMB</i>
Interne Berater:	Dr. Astrid Klausgraber	<i>Betriebsärztin</i>

Karl Berger

Sicherheitsfachkraft

Maria Zederbauer

MitarbeiterInnen-Weiterbildung

Externe Berater: Thomas Samwald

Berater der NÖGKK

Das Projektteam erarbeitete die inhaltlichen Ansätze zum Thema Gesundheit. Wichtig war uns in den Diskussionen, das Thema Gesundheit im ganzheitlichen Sinne zu verstehen und in der Umsetzung einen „salutogenen“ Ansatz zu verfolgen.

Die Umsetzung erfolgt - wie im Projektfolder dargestellt – auf zwei Ebenen. Warum sollte ich selber etwas für mich tun?“ (Verhaltensmaßnahmen) und „Warum tut die Caritas als Dienstgeber etwas für die Gesundheitsförderung der MitarbeiterInnen?“ (Verhältnismaßnahmen).

2.1.2 Kick off

Der offizielle Projektstart fand im Rahmen des Führungskräfteforums statt. Bei dieser Veranstaltung wurde das Projekt vorgestellt und die Führungskräfte über den geplanten Inhalt und Ablauf informiert. Weiters wurde im Rahmen dieser die BGF Charta unterschrieben.

Die MitarbeiterInnen erhielten die Infos über Inhalt und Ablauf des Projektes in schriftlicher Form persönlich zugesandt. Zum Projektstart erhielt jede/r MitarbeiterIn eine „Projektschokolade“. Dazu ließen wir uns von der Firma Zotter eigene Schleifen drucken, auf der unser Firmenlogo, unser Projektlogo und der Spruch „Lust auf mehr...“ zu lesen war. Mit diesem „Kick off Geschenk“ wollten wir unser Projekt entsprechend positionieren:

- dass eine gesunde Lebensweise „Lust auf mehr ..“ machen kann,
- dass man sich auch belohnen darf und Gesundheit auch gut schmecken kann,
- dass wir mit einem Augenzwinkern und nicht mit dem erhobenen Zeigefinger an das Projekt herangehen, uvm.

Den Einrichtungen wurde angeboten, sich zu den Teambesprechungen jemand aus dem Projektteam einzuladen, um das Projekt vor Ort vorzustellen.

2.1.3 Projektanalyse

2.1.3.1 Mitarbeiterbefragung

Um eine objektive Ausgangslage für das Projekt erheben zu können, führten wir eine MitarbeiterInnenbefragung zu gesundheitsrelevanten Themen durch. Ziel der Befragung ist einerseits eine Ist-Stand-Analyse bezüglich eines bewussten und eigenverantwortlichen Umganges mit der eigenen Gesundheit und andererseits ein Miteinbeziehen der Wünsche und Erwartungen unserer MitarbeiterInnen in die Inhalte des Projektes.

In einigen Besprechungen mit der Firma Jaksch & Partner wurde ein Fragebogen erarbeitet, der die Vielschichtigkeit unseres Betriebes berücksichtigt und auf die unterschiedlichen Herausforderungen und Belastungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen eingeht. Wichtig war uns dabei auf den ganzheitlichen Ansatz zum Thema Gesundheit zu achten. Der Fragebogen berücksichtigt sowohl den privaten Zugang zum Thema Gesundheit als auch die betriebliche Situation. Es wurden Bereiche wie Arbeitsplatz, Arbeitsabläufe, Arbeitsumfeld (KollegInnen/Vorgesetzte), und auch die psychischen Belastungen in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern berücksichtigt.

Die erste Präsentation des Ergebnisses erfolgte bei einer gemeinsamen Sitzung der Leitungskonferenz und des Projektteams.

Damit alle Daten und Ergebnisse, die aus der Befragung hervorgingen, möglichst zielgerichtet und nachhaltig in den einzelnen Bereichen und Organisationseinheiten verankert werden können, war es wichtig, die doch sehr komplexen und vielschichtigen Informationen im Detail anzusehen und mit den jeweils Verantwortlichen durcharbeiten. Dazu wurde zu einem Führungskräfteforum eingeladen, bei dem Hr. Mag. Hartl von der Firma Jaksch & Partner das Ergebnis den Führungskräften präsentierte, Interpretationshilfen erklärte, Tipps zur Vermeidung von „Interpretationsfallen“ gab und Hilfestellungen anbot, um etwaige Handlungsfelder möglichst rasch zu identifizieren.

Um sich bei allen MitarbeiterInnen für die Beteiligung zu bedanken und sie über das Ergebnis der Befragung zu informieren, wurde an alle MitarbeiterInnen eine Zusammenfassung der Ergebnisse in schriftlicher Form zugesandt.

2.1.3.2 Gesundheitszirkel/Workshop

Da die Partizipation der MitarbeiterInnen der Führung der Caritas St. Pölten ein primäres Anliegen ist, wurde dem qualitativen Analyseinstrument große Bedeutung beigemessen und die Zusammenstellung sehr sorgfältig überlegt.

Bei einem Planungsworkshop erarbeiteten wir gemeinsam mit dem Berater der NÖGKK den Ablauf und die organisatorischen Rahmenbedingungen.

Unter Berücksichtigung der Individualität der unterschiedlichen Organisationseinheiten, der jeweiligen organisatorischen Rahmenbedingungen und unter Abwägung der zeitlichen Ressourcen in den einzelnen Bereichen erarbeiteten wir ein auf unsere Bedürfnisse abgestimmtes Zirkelmodell. Die Zusammensetzung der Zirkel erfolgte in hierarchisch homogenen Gruppen. Inhalt der Zirkel waren gesundheitsrelevante Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz. Es wurden von der Caritasleitung keine Themen vorgegeben bzw. ausgeklammert. Pro Zirkel gab es drei Termine zu je drei Stunden, die von Gesundheitszirkelmoderatoren der NÖGKK moderiert wurden. Für kleinere Einheiten bzw. Arbeitsbereiche mit MitarbeiterInnen mit sehr geringer Stundenverpflichtung gab es die Möglichkeit das Thema bei einem dreistündigen Gesundheitsworkshop zu bearbeiten.

Der Verlauf der Gesundheitszirkel/Workshops wurde durch den Moderator im Zirkelprotokoll dokumentiert. Die Ergebnisse – sowohl die Ressourcen als auch die Belastungen und die daraus resultierenden Maßnahmenvorschläge – wurden in der Ergebnisliste festgehalten.

Die Bearbeitung und Beantwortung der Maßnahmenvorschläge wurde in den einzelnen Bereichen von den jeweiligen Bereichsleitern in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachbereichsleitungen bzw. Regionalleitungen vorgenommen. Die Rückmeldung erfolgte je in den Teambesprechungen bzw. in eigens organisierten Rückmeldetreffen.

2.1.3.3 Abschlussbefragung

Um eine umfassende Erfolgsevaluierung durchzuführen, führten wir zum Abschluss des Projektes eine MitarbeiterInnenbefragung durch. Inhalt der Befragung war die Veränderung der gesundheitsrelevanten Themen bzügl. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Führungskräfteverhalten und der eigene Umgang mit den persönlichen Ressourcen. Die Präsentation der Ergebnisse erfolgte bei einem gemeinsamen Treffen der Leitungskonferenz und des Projektteams.

Die MitarbeiterInnen wurden über das Ergebnis schriftlich in einer Projektinformation informiert. Dies war auch eine gute Möglichkeit sich, bei den MitarbeiterInnen für die engagierte Teilnahme am Projekt zu bedanken und sich gemeinsam über diese positive Evaluierung zu freuen.

2.1.4 Verhaltensmaßnahmen

2.1.4.1 Impulsvortrag mit Dr. Wögerbauer

Im Frühjahr 2010 veranstalteten wir einen Impulsvortrag zur bewussten Lebensgestaltung für Menschen in sozialen Berufen mit Dr. Georg Wögerbauer. Die Vortragsreihe mit dem Titel „Wer für alles offen ist, kann nicht ganz dicht sein“, wurde in drei Regionen durchgeführt.

2.1.4.2 Ernährungsworkshops

Im Oktober 2010 starteten wir die Ernährungsworkshops. Ernährungsberaterinnen der NÖ Umweltberatung gaben Tipps zu einer gesunden und ausgewogenen Ernährung im Arbeitsalltag.

Wir haben in drei Regionen je einen Workshop für die MitarbeiterInnen aller Bereiche angeboten. Es gab auch die Möglichkeit für Einrichtungen bei entsprechender TeilnehmerInnenzahl einen Workshop vor Ort zu buchen.

2.1.4.3 Wachamarathon

Um für die „bewegungshungrigen“ unter den MitarbeiterInnen eine Möglichkeit des gemeinsamen Sportbetreibens zu finden, motivierten wir SportlerInnen beim Wachamarathon in Krems mitzulaufen.

2.1.4.4 Mehr-Wert-Wochenende

Anfang Oktober fand das erste Mehr-Wert-Wochenende für MitarbeiterInnen in der Liebnitzmühle in Raabs/Thaya statt.

Ziel dieses Angebotes war es, in einer sehr angenehmen Umgebung und mit relativ viel Zeit, mögliche neue Denkansätze zum eigenen Lebensstil zu erkennen und persönliche Ressourcen für eine gute Lebensqualität finden. Begleitend wurden Themen wie ein achtsamer Umgang mit dem eigenen Körper, persönliche Zielformulierungen, sanfte Bewegungsübungen und eine Meditation angeboten. Letztendlich ging es um das Thema „Lebensstil“ – und dieses Mehrwertwochenende hat dazu eingeladen über die eigene Lebensweise nachzudenken und mit neuen Ansätzen wieder in den Alltag zurückzukehren.

2.1.4.5 „Schlank mit der NÖGKK“

Ernährung als zentrales Thema einer gesunden Lebensführung war auch Schwerpunkt unseres ersten Programms welches wir in enger Kooperation mit der NÖGKK für unsere MitarbeiterInnen angeboten haben.

2.1.4.6 „Ambulante Raucherentwöhnung“

Nach drei Informationsveranstaltungen im Jänner 2011 begann das 5-wöchige Programm. Die Beratung führte Herr Dr. Groman und Frau Bernhard vom Nikotin Institut durch.

2.1.4.7 „Aktiv gesund im Betrieb – Rücken FIT“

Sehr großen Anklang fand das Programm „Aktiv gesund im Betrieb – Rücken FIT“. Bei den drei Informationsveranstaltungen im Februar 2011 in den Regionen, wurde der Ablauf des Programms von einer Sportwissenschaftlerin vom ASKÖ vorgestellt. Begonnen wurde mit der Einstiegsuntersuchung bei der im mobilen Fit-Check-Bus Testungen wie der Muskelfunktionstest, der Back-Check-Test sowie ein Wirbelsäulenscreening durchgeführt wurden. Danach folgten acht Trainingseinheiten (je 1½ Stunden) diese wurden von TrainerInnen des ASKÖ angeleitet. Bei der Abschlussuntersuchung wurde gemessen, ob sich durch das regelmäßige Training im Bereich der Beweglichkeit, Kräftigung der Muskulatur oder der Haltungskompetenz etwas verändert hat.

2.1.4.8 Vortrag mit Margit Hertlein

Am 15. März 2011 veranstalteten wir im Bildungshaus St. Hippolyt in St. Pölten einen Vortrag mit Margit Hertlein mit dem Titel „Selbst ist die Pflege - Raus aus dem Jammersumpf“.

Inhalt des Vortrages war der gesundheitsförderliche Ansatz, dass Humor ein sehr hilfreiches Instrument sein kann um in schwierigen Situationen sehr eigenverantwortlich umzugehen – gerade in Berufen die in der Betreuung und Pflege von Menschen in schwierigen Lebenssituationen arbeiten.

2.1.5 Verhältnismaßnahmen

Die Caritas St. Pölten legt natürlich sehr großen Wert auf gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen und Instrumente welche die MitarbeiterInnen bei ihrer Arbeit mit den Menschen unterstützt. Viele der Maßnahmen - die seit Jahren angeboten werden – wurden analysiert, adaptiert oder erweitert.

Zur inhaltlichen Planung der Maßnahmen wurden unter anderem die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung und der Gesundheitszirkel herangezogen. Dadurch war eine gute Einbeziehung der Zielgruppe gewährleistet.

2.1.5.1 Weiterbildungsangebot

Wir bieten für unsere MitarbeiterInnen im jährlichen Weiterbildungsprogramm eine Vielzahl an Seminaren und Fortbildungen an. Die Themenbereiche reichen (ganz im Sinne des ganzheitlichen Begriffes von Gesundheit im Betrieblichen Kontext) von der Führungskräfteentwicklung, fachspezifischen Seminaren in der Pflege und Betreuung, Spirituellen Angeboten bis zu Seminaren zum Thema Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung. Die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung wurden bei der Erstellung des Angebotes berücksichtigt.

2.1.5.2 Angebote durch die Arbeitsmedizinerin

Die Caritas St. Pölten bietet in mehreren Standorten regelmäßige Beratungen durch ArbeitsmedizinerInnen an, die von allen MitarbeiterInnen der Caritas im Einzugsgebiet in Anspruch genommen werden können. In 8 Standorten werden bei den monatlichen

Terminen zur arbeitsmedizinischen Betreuung der MitarbeiterInnen folgende Leistungen angeboten:

- Beratung über arbeitsmedizinische Fragen des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzgestaltung)
- Beratung bei Beschwerden, die im weitesten Sinne mit der Tätigkeit in Zusammenhang stehen (z.B. Rückenprobleme, Hautekzeme und dgl.)
- Arbeitsplatzbegutachtung bei Schwangerschaft
- Impfungen (Hepatitis, Diphtherie-Tetanus, FSME, etc.), Impfkationen wie Grippe werden gesondert angekündigt
- Untersuchungen (z.B. Sehtests bei Bildschirmbeschäftigten)
- Abhaltung von Kursen (z.B. Erste Hilfe)
- Durchführung von Einstellungsuntersuchungen

Die Termine werden von der Sicherheitsfachkraft koordiniert und alle aktuellen Termine und Angebote im Intranet veröffentlicht.

2.1.5.3 Rauchverbot in den Räumlichkeiten der Caritas:

Auf Grund der vorgeschlagenen Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln, hat die Leitungskonferenz im Februar 2011 beschlossen, die Räumlichkeiten der Caritas (Beratungszentren und Caritaszentrale) rauchfrei zu halten.

2.1.5.4 Veränderung räumlicher Rahmenbedingungen:

In den Räumlichkeiten der Beratungszentren wurde wo es möglich war, eine Adaptierung der Sozialräume vorgenommen. Weiters wurde eine entsprechende Vorgabe als Kriterium bei Neuankmietung von Räumlichkeiten in das Anforderungsprofil aufgenommen.

2.1.5.5 Kraftquellen für Teams in der mobilen Pflege:

Sowohl bei der MitarbeiterInnenbefragung als auch in den Gesundheitszirkel wurden die vielfältigen Belastungen der MitarbeiterInnen im Bereich der mobilen Pflege thematisiert. Da die bisherigen Erfahrungen mit Supervisionen – welche im Anlassfall als Team- Einzel- oder Fallsupervision eingesetzt wurden – als unbefriedigend und unzureichend empfunden wurden, konzipierten wir ein ergänzendes Angebot und

alternatives Instrument um eine weitere Entlastungsmöglichkeit zu schaffen.

Bei den „Kraftquellen“ wird mit einem externen Coach ein vom Team selbst gewähltes Thema an 3 Nachmittagen bearbeitet. Ziele dieses Angebotes sind:

- + das Team in der Zusammenarbeit stärken und motivieren
- + gute Wege des Miteinander zu verstärken, oder zu finden
- + Probleme ansprechen können, trotzdem gut weiterarbeiten zu können
- + Ressourcen im Team nutzen
- + aus Erfahrungen der KollegInnen im Team profitieren

Die TrainerInnen übernehmen die Dokumentation und die wissenschaftliche Begleitung zur Evaluierung der Nachhaltigkeit.

2.2 Evaluierung

Wie geplant unterteilen sich die Evaluierungsmaßnahmen auf die beiden Ebenen der Ergebnisevaluierung und der Prozessevaluierung.

2.2.1 Ergebnisevaluierung

Bereits zu Beginn des Projektes wurde die MitarbeiterInnenbefragung als Instrument zur Ergebnisevaluierung festgelegt. Die beiden Fragebögen waren aufeinander abgestimmt, um möglichst aussagekräftige Ergebnisse über unsere Projektaktivitäten zu bekommen und das Ausmaß der Erreichung unserer Projektziele zu verifizieren. Der Evaluierungsbogen wurde um jene Fragen ergänzt, die eine umfassende Projektbewertung möglich machten. Weiters waren im Fragebogen einige offene Fragen eingearbeitet, die einigen Aufschluss über künftige Handlungsfelder ermöglichten.

2.2.2 Prozessevaluierung

Die laufende Prozessevaluierung wurde durch zahlreiche Maßnahmen seitens der Projektleitung bzw. des Projektteams wahrgenommen. Einige konkrete Maßnahmen seine hier angeführt.

- Regelmäßige Berichterstattung des Projektleiters an die Leitungskonferenz
- Intensiver Austausch und Diskussion zwischen Projektleitung und Projektkoordinatorin
- Teilnehmerlisten und –zahlen von Veranstaltungen
- Protokollierung der Projektteambesprechungen
- Nachbesprechung der Maßnahmen in der Projektsteuerungsgruppe
- Berichte aus den jeweiligen Teambesprechungen an das Projektteam
- Rückmeldungen nach Veranstaltungen (mündlich od. ggf schriftlich mit Feedbackbögen)
- Begleitgespräche mit unserem externen Berater der NÖGKK

3 „Soll-Ist-Vergleich“

Der Projektverlauf konnte laut Projektplan im Großen und Ganzen eingehalten werden. Auf aktuelle Entwicklungen wurde reagiert und Maßnahmen entsprechend angepasst.

Neben den nicht ohne weiteres überprüfbar qualitativen Entwicklungen im Laufe eines Projektes gibt es auch eine Reihe messbarer Indikatoren die bei der Abschlussbefragung erhoben wurden. Die Abschlussbefragung ergab unter anderem bei der Projektbewertung eine Erfüllungsquote von 86%

4 Reflexion der Umsetzung/Ergebnisse

Um zu einer objektiven Aussage zur Projektumsetzung und deren Ergebnisse zu kommen, fließen in die Bewertung und Reflexion Angaben aus der MitarbeiterInnenbefragung, den Gesundheitszirkelprotokolle, den Besprechungen im Projektteam, den Reaktionen der gesetzten Maßnahmen, den Rückmeldungen aus verschiedenen Teamprotokollen und unmittelbare Rückmeldungen von MitarbeiterInnen ein.

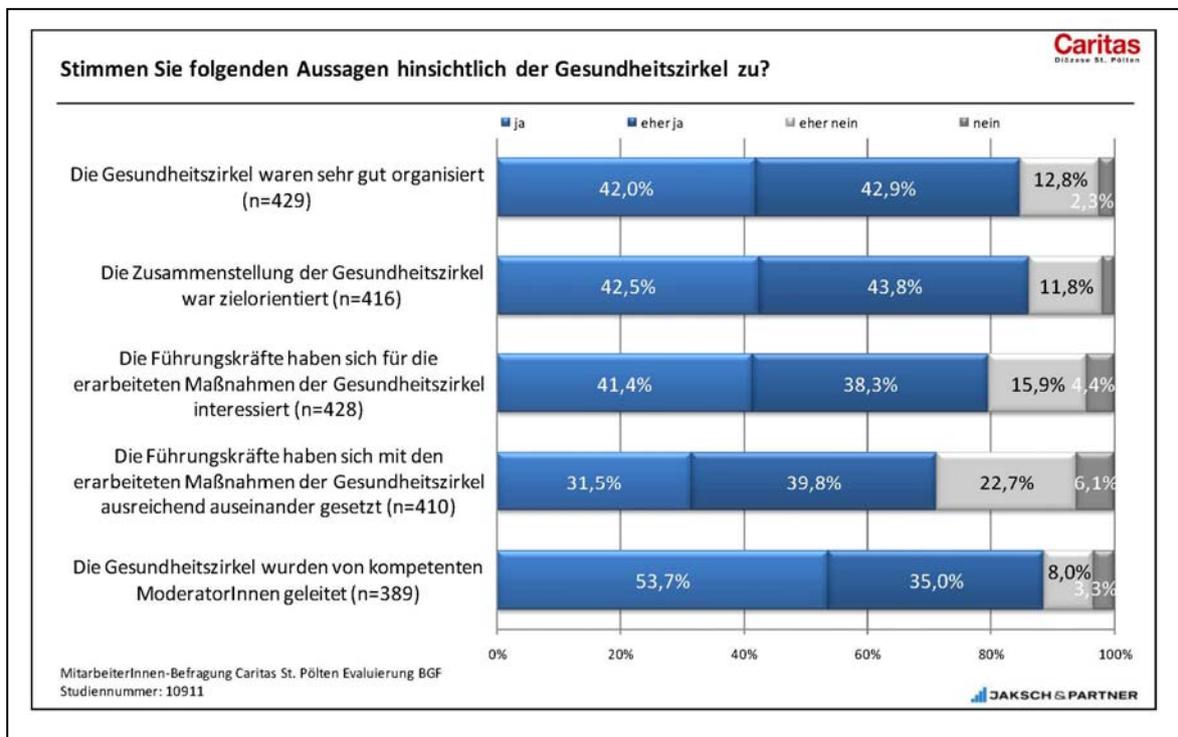
Die Implementierung eines dauerhaften Gesundheitsmanagements in die Organisationsstruktur war als langfristiges Ziel dieses Projektes formuliert. Durch die Verankerung der BGF Grundsätze im Leitbild der Caritas und die Installierung einer Stabstelle BGF in der Abteilung Personal u. Organisationsentwicklung mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen wurden nachhaltige Strukturen und Rahmenbedingungen geschaffen.

Systematische Evaluation und Qualitätsentwicklung sind zentrale Anliegen eines modernen Personalmanagements und somit auch des Gesundheitsmanagements. Die rationale Steuerung und die intelligente Nutzung der Projektevaluierung bilden die nötigen Grundlagen für ein nachhaltiges und bedarfsgerechtes Angebot. Die Ergebnisse der beiden Evaluierungsebenen sind eine gute Grundlage für die weitere inhaltliche Ausrichtung der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Caritas St. Pölten.

4.1 Ergebnisevaluierung

Die abschließende MitarbeiterInnenbefragung war ein passendes Instrument, um Aussagen über Inhalt und Organisation des Projektes zu erhalten und den Verlauf des persönlichen Umgangs mit gesundheitsförderlichen Themen im Laufe des Projektes zu verfolgen.

Die Evaluierung der Gesundheitszirkel in die MitarbeiterInnenbefragung zu integrieren, war rückblickend eine gute und effektive Lösung. Folgende Grafik zeigt eine Zusammenfassung der Gesundheitszirkel-Evaluierung.



Aus unterschiedlichen Fragen über die Arbeitszufriedenheit und ihre determinierenden Faktoren wird der „Work-Fit-Index“ errechnet. Für die Caritas St. Pölten ergab die Befragung einen Work-Fit-Index von 1,45 (2009: 1,48), der deutlich unter dem Österreichwert von 1,91 liegt.

4.2 Prozessevaluierung

Die begleitende Evaluation wurde während der Projektumsetzung durchgeführt und diente zur Steuerung des Projektes und der Erfassung der Prozessqualität.

Die Installierung der Projektgruppe - die sowohl in der Leitungskonferenz gut vertreten war als auch durch die VertreterInnen der einzelnen Bereiche und des Betriebsrates sehr breit aufgestellt war – konnte der Projektablauf gut geplant und gesteuert werden.

5 Nachhaltigkeit der Veränderung

Um das Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung langfristig in der Caritas St. Pölten zu verankern, wurde vom Projektteam ein Konzept der Leiterkonferenz vorgelegt, in dem die Elemente einer „nachhaltigen“ Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Caritas St. Pölten beschrieben wurden.

Durch das Bekenntnis der Caritas durch die Aufnahme von BGF Grundsätzen in das Leitbild des Unternehmens, der Schaffung einer eigenen Stabstelle und der Bereitstellung entsprechender Ressourcen ist die nachhaltige Verankerung in unserem Unternehmen bereits auf einem sehr guten Weg.