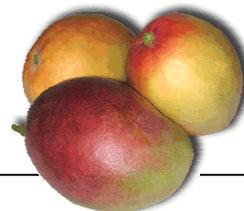


PROJEKT ABSCHLUSSBERICHT



Projekt Nummer: 1255/I/1

April 2009

Projekttitel

„Beiß in die Mango“ Betriebliche Gesundheitsförderung im Krankenhaus der Elisabethinen

Projekt - Start

Mai 2006

Projekt - Ende

Jänner 2009

Förderungswerber

Krankenhaus der Elisabethinen Linz

Ansprechperson

Dir. Dr. F. Harnoncourt
Ärztliche Direktion, Geschäftsführung
Fadingerstrasse 1, 4010 Linz
Tel.: 0732/7676-2000
E-mail: franz.harnoncourt@elisabethinen.or.at

Kontaktperson

Berta Reiter, MAS
Projektleitung
Fadingerstrasse 1, 4010 Linz
Tel.: 0732/7676-2352
E-mail: berta.reiter@elisabethinen.or.at

Projektziele

Bewusstseinsbildung und Motivation der MitarbeiterInnen zu einer gesunden Lebensweise
Gelegenheit gesundheitsfördernde Maßnahmen in Anspruch zu nehmen
Erhöhung der Einsatzbereitschaft und Motivation der MitarbeiterInnen
Steigerung der Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen
Verringerung der Personalfuktuation
Verringerung gesundheitlicher Beschwerden
Verringerung bzw. Minimierung der Gesundheitsrisiken durch gemeinsam erarbeitete Maßnahmen
Langfristige Senkung der krankheitsbedingten Kosten

Erfolgskriterien

Mitarbeiterbefragung – mind. 50 % Rücklauf
Mindestens jede/r 2. MitarbeiterIn sollte an einer Aktivität pro Jahr teilnehmen
Signifikante Verbesserung der Arbeitssituation (Arbeitsaufgabe, Arbeitsbelastung, organisatorische und soziale Ressourcen) bei der 2. Befragung in mindestens 3 Parametern
Reduzierung der Krankenstände um 0,25 % bis zur 2. Befragung

Gesamteindruck

Mit dem außergewöhnlichen Titel „Beiß in die Mango“ wurde 2005 die Neugierde der 1400 MitarbeiterInnen des Elisabethinen Krankenhauses auf eine unkonventionelle Plakatserie gelenkt. In einem sechswöchigen Rhythmus wurde etappenweise eine Geschichte erzählt, über deren Zweck und Ausgang die MitarbeiterInnen konsequent im Unklaren gehalten wurden. Die so aufgebaute Spannung, Verwirrung aber auch Irritation mündete nach 3 Monaten bei der Auflösung des „Rätsels“ in einer flächendeckenden Bekanntgabe des Projektstarts der betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Belegschaft.

Nach der Arbeitsanalyse und Krankenstandserhebung wurde mit einem ganzheitlichen Gesundheitsprogramm auf den drei Säulen: Bewegung, Ernährung und der Mentalen Gesundheit in Form von Seminaren, Workshops, Vorträgen, begonnen. Schon im ersten Jahr erreichten wir eine 50prozentige MitarbeiterInnenbeteiligung.

Ein weiterer Teil des Gesundheitsprogrammes umfasste die verhältnisorientierten Gesundheitsmaßnahmen durch die Implementierung von neun Gesundheitszirkeln in den Tätigkeitsbereichen: ÄrztInnen in Ausbildung, FachärztInnen, Diplomiertes Gesundheits- u. Krankenpflegepersonal, PflegehelferInnen/PatientenbegleiterInnen/AbteilungshelferInnen, Med.-Technische Dienste, Küche, Reinigung/Wäscherei, Betriebstechnik, Verwaltung/Sekretariat. In diesen Gesundheitszirkeln wurden von den MitarbeiterInnen die krankmachenden Faktoren aufgezeigt und Gegenmaßnahmen erarbeitet. Ein umfassender Gesundheitszirkel-Maßnahmenkatalog mit 365 Gesundheitszirkelmaßnahmen wurde zu den Themen Organisation, Wertschätzung, Arbeitsklima, Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Fortbildung, Kommunikation und Stress der Geschäftsführung vorgelegt und davon wurden 328 zur Umsetzung freigegeben.

Die Evaluierung zeigte, dass die große Investition in die betriebliche Gesundheitsvorsorge mit 96 Seminaren, Workshops, Kursen , 328 Gesundheitszirkelmaßnahmen und einer beachtlich hohen TeilnehmerInnenanzahl von 2156 eine positive Wirkung erzielt hat. In allen Parametern wie Zeitdruck, Stress/Überbelastung, Arbeitshaltung, Arbeitsräume, Beleuchtung, Sozialklima und Tätigkeitsspielraum konnte eine Verbesserung erzielt werden. Nur bei Lärmbelastung und der Bildschirmarbeit kam es zu einer geringfügigen Verschlechterung. Weiters wurde nochmals aufgezeigt, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Qualifikationsanforderung, viel Verantwortung und ein beachtliches Arbeitspensum zu bewältigen haben. Dem gegenüber steht ein hohes Sozialkapital, das heißt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auf die Arbeitskolleginnen und Kollegen, aber auch auf die Vorgesetzten verlassen. Dieses Sozialkapital hat sich durch das Beiß in Mango Projekt nochmals erhöht. Genau das dient im Sinne des „Lieslgeistes“ als Quelle der Gesundheit.

Nach Abschluss des Projektes wird die Gesundheitsförderung in den Regelbetrieb des Krankenhauses übergeführt. Es gibt eine jährliche Gesundheitskonferenz auf Ebene der Geschäftsbereichsleitung und des mittleren Managements. Gesundheitszirkel, in denen alle Berufsgruppen vertreten sind, werden offene Bedürfnisse artikulieren und zur Lösung werden entsprechende Vorschläge erarbeitet.

Mit dem „Beiß in die Mango“ - Projekt wurde nicht nur ein wirksamer Beitrag zur Gesundheitsförderung geleistet, sondern auch eine hohe Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit hervorgerufen. Als Zeichen des hohen Qualitätsanspruchs wurde dem Krankenhaus das „BGF Gütesiegel“ für drei Jahre verliehen. Außerdem kam es zur Ernennung zum „Model of best practice“ der Europäischen Union und es wurde die „Move Europe“ Urkunde überreicht. In weiterer Folge wird das Projekt bei der 6. europäischen Gesundheitskonferenz in Perugia Italien präsentiert. Bei der 14. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen im Juni wird es ebenfalls eine Präsentation des Projekts geben.

Reflexion: Erfüllung der geplanten Leistungen/Termine/Kosten /Ressourcen Ist / Abweichung zum Plan, Begründung

TEMINE:

Projektstart: 02.05.2006 Projektende: 02.06.2008

Abweichung: Projektende 31.01.2009

Begründung: die Fertigstellung und die Präsentation des Gesundheitsberichtes durch die O.Ö.GKK konnte (aus gesundheitlichen Gründen) nicht eingehalten werden. In Folge kam es zur Verschiebung der Arbeiten in den Gesundheitszirkeln. Weiteres kam es durch die unerwartet hohe Anzahl an Gesundheitszirkelmaßnahmen, durch die Bearbeitung in der Steuerungsgruppe und die Freigabe durch die Geschäftsführung, zu einer Verzögerung. Mit der Maßnahmenumsetzung konnte erst mit November 2007 begonnen werden.

LEISTUNGEN:

1. geringe Abweichung bei Anzahl der Seminare

2. von 328 GZ-Maßnahmen sind derzeit 75 Gesundheitszirkel-Maßnahmen offen

Begründung:

ad 1. Aufgrund der Ergebnisse der SALSA Befragung wurde ein Schwerpunkt auf die Prävention des Stützapparates gelegt. Die Workshops zu Nacken- und Schulterbeschwerden wurden daher zusätzlich angeboten und die Work-Life-Balance Seminare wegen sinkender Teilnahmezahlen reduziert.

ad 2. Hier handelt es sich um 75 langfristige GZ-Maßnahmen z.B. bauliche Maßnahmen, organisatorische Maßnahmen, diese werden in mittel- und langfristigen Projekten erarbeitet und umgesetzt.

KOSTEN:

Soll Gesamtbudget: € 102.069,37

Ist Gesamtbudget: € 90.791,49

Abweichung: € 11.277,88

Begründung:

Einige Seminare wurden von den Vortragenden gesponsert (Heilfasten, Sport und Lebensqualität)
Konfliktmanagementseminare wurden abteilungsintern abgehalten, daher nicht abgerechnet.
Themenkochkurse: die Lebensmittelkosten wurden bei der Abrechnung nicht berücksichtigt.

PERSONALRESSOURCEN:

Abweichung: Verringerung der Anzahl der ProjektmitarbeiterInnen

Begründung:

Ein Projektmitglied ist aufgrund der Gründung einer Tochterfirma 2008 aus dem Team ausgeschieden und es erfolgte keine Nachbesetzung.

Reflexion: Projektumweltbeziehungen, Beziehungen zu anderen Projekten

Intern:

Kooperation mit Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser

Projekt „Frischluff“ - Tabakprävention

Kooperation mit Projekt „WerteArbeit“ – Grundsätze für die Zusammenarbeit im Ordenskrankenhaus der Elisabethinen

Projekt: Burn Out Prävention, Unterstützung bei Fragebogenerstellung

Kooperation mit Arbeitssicherheitsausschuss

Extern:

Kooperation mit Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung

Move Europe Partner

Österreichweiter Austausch mit Universitäten, Fachhochschulen und

Erwachsenenbildungseinrichtungen

Österreichweiter Austausch mit Firmen z.B. UNITO (Otto/UniversalVersand) Stmk., Gemeindeamt Amstetten NÖ, Voest Alpine Linz, ...

Reflexion: Teamarbeit, Einsatz von Projektmanagement

Professioneller Einsatz von Projektmanagement durch die Projektleitung

Effiziente Teamarbeit durch eigenverantwortliche Abwicklung der Arbeitspakete. Dadurch auch hohe Identifikation mit der Aufgabe. Hervorzuheben ist das gute Teamklima trotz mancher schwieriger Rahmenbedingungen.

Zusammenfassende Erfahrungen für andere Projekte

Bekanntmachung des Projektes durch die Plakatreihe (Sensibilisierungsphase)

Gesundheitsförderaspekt wurde in vielen Projekten und Bereichen aufgegriffen

Abgrenzung der Professionen und hierarchischen Ebenen durchdrungen

Unterstützung durch Geschäftsführung und Ordensleitung

Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern O.Ö.GKKK und Gesundes Österreich (FGÖ)

Unterstützung durch PR / Öffentlichkeitsarbeit und Controlling

Weiterentwicklung zu einem Beitrag im Linzer Kulturjahr 09

Verantwortlichkeit bei Maßnahmenumsetzung – Gesundheitszirkel-Maßnahmen manchmal zu vage definiert, daher schwer evaluierbar.

GZ-Maßnahmen Umsetzungsverantwortliche (Geschäftsbereichsleitungen): intensivere Information in Bezug auf Ablauf eines Gesundheitsförderprojektes.

Beilagen

Projektstrukturplan

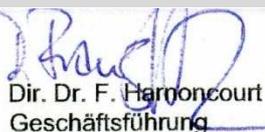
Gesundheitsbericht 2 O.Ö.GKK

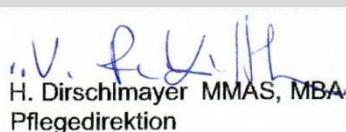
Broschüre 2009

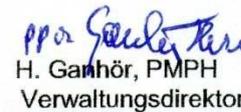
Medienspiegel

Projektabschluss durch Auftraggeber Kollegiale Führung


Sr. E. Augl
Geschäftsführung


Dir. Dr. F. Harmoncourt
Geschäftsführung


H. Dirschl Mayer MMAS, MBA
Pflegedirektion


H. Ganhör, PMPH
Verwaltungsdirektor

Abschlussbericht erstellt am:

Linz, 23. April 2009


Berta Reiter, MAS
Projektleitung


Marianne Tammegger, MBA
Projektleitung/Stellvertretung