



ENDBERICHT

„Ganzheitliche betriebliche Gesundheitsförderung
auf Basis der 5 Säulen der Kneippschen Naturheilkunde“

Kurbetriebe der Marienschwestern

Projektnummer: 1350/II/1

Förderzeitraum: 4.10.2006 bis 31.12. 2009

Autor/innen: Mag. Sandra Nöhbauer, Hans Hermann

31.5.2010

Mit allen Sinnen im Augenblick aufmerksam da sein





ENDBERICHT Mai 2010

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	Seite 4
1. DAS PROJEKT „BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG AUF BASIS DER 5 SÄULEN DER KNEIPPSCHEN NATURHEILKUNDE“	
1.1. <i>Rückblick</i>	Seite 6
1.2. <i>Projektorganisation</i>	Seite 6
1.3. <i>Die Gesundheitszirkeln</i>	Seite 7
1.3.1. Kneipp Traditionshaus Aspach	Seite 7
1.3.2. Kneipp Traditionshaus Bad Kreuzen	Seite 8
1.3.3. Kneipp Traditionshaus Bad Mühlacken	Seite 9
1.3.4. Kneipp Service Center Linz	Seite 10
2. DIE MITARBEITERBEFRAGUNGEN	
2.1. <i>Ergebnisse der 1. und 2. Mitarbeiterbefragung</i>	Seite 11
2.2. <i>Übergreifende Maßnahmen nach der 1. Befragung</i>	Seite 13
2.2.1. Die umfassendste Maßnahme - Sinn- und wertorientierte Unternehmensentwicklung	Seite 14
2.2.1.1. Sinn- und wertorientierte Unternehmensführung auf Basis der Logotherapie und Existenzanalyse von Viktor Frankl	Seite 16
3. ALLE UMGESETZTEN MASSNAHMEN	
3.1. Kneipp Traditionshaus Aspach	Seite 17
3.2. Kneipp Traditionshaus Bad Kreuzen	Seite 18
3.3. Kneipp Traditionshaus Bad Mühlacken	Seite 19
3.4. Kneipp Service Center Linz	Seite 20



4.	REFLEXION UND BEWERTUNG	Seite 20
5.	AUSBLICK UND NACHHALTIGKEIT	
5.1.	<i>Die Gesundheitscoaches</i>	Seite 21
5.2.	<i>Gesundheitsmanagement</i>	Seite 21
5.3.	<i>Geplante Aktivitäten 2010</i>	Seite 21



Vorwort

Mit betrieblicher Gesundheitsförderung zur Sinn und Wert-Orientierung.

Der Prozess betriebliche Gesundheitsförderung ist nach 3 Jahren erfolgreich abgeschlossen. Für diesen Erfolg stehen viele Stunden an Zeit von MitarbeiterInnen und Führungskräften. Die Konsequenz und Beharrlichkeit aller Beteiligten hat zu einer umfangreichen Liste an Maßnahmen geführt. Viele davon sind bereits umgesetzt. Es sind dies wichtige Bausteine für ein gelingendes Arbeitsleben und zur Förderung der Gesundheit.

Die Zustimmung der Steuerungsgruppe zu einer sinn- und werteorientierten Organisationsentwicklung, die eine Personalentwicklung mit einschließt, hat zu einer nachhaltigen Veränderung der Unternehmenskultur und -führung auf Basis des Menschenbildes der Logotherapie geführt.

Ein kontinuierliches Üben der Unternehmenswerte - Wertschätzung, Vertrauen, christliche Werte, Gesundheit und Sinn - schafft einen besonderen Wirkungsrahmen für alle im und für das Unternehmen Tätige. Die damit verbundene Freiheit und Eigenverantwortung ermöglicht, die Ausübung und Erfüllung des Arbeitsauftrages sinnvoll zu gestalten. Somit kann die eigene Arbeit als wertvoller Beitrag zum Gesamterfolg und Gesamtwohl erkannt werden.

Diese Beachtung der geistigen Dimension des Menschen und der Respekt vor seinen Möglichkeiten ist ein wertvoller Beitrag zur seelischen Gesundheit. Die Stärkung der psychosozialen Gesundheit ist bewährte Vorbeugung für die Herausforderungen der schnelllebigen Arbeitswelt mit Burnout und Unmenschlichkeit.

Ganz im Sinn des Zitates von Viktor Frankl:

„Wir brauchen nicht so sehr neue Konzepte,
sondern eine neue Menschlichkeit.“

Diese innere Haltung wird uns auch bei der Überleitung des Projektes in ein Gesundheitsmanagement begleiten.

Die positive Entscheidung dafür ist getroffen und die Weichen für eine anspruchsvolle Weiterentwicklung der Organisation und - vor allem - für das persönliche Wachstum der MitarbeiterInnen sind gestellt. Bei der Umsetzung dieser Einladung bin ich ihnen gerne ein engagierter Begleiter.

Ihnen allen, die sie am Bau dieses Wertegebäudes mitwirken und vom Gewissen getragene Mitverantwortung übernehmen, wünsche ich die erforderliche und stärkende innere Einstellung.

Mit herzlichem Gruß und den besten Wünschen für viel Erfolg und Freude beim Üben, Üben und Üben.



Hans Hermann
Geschäftsführer



1. Das Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung auf Basis der 5 Säulen der Kneippschen Naturheilkunde“

1.1. Rückblick

„Mit allen Sinnen im Augenblick aufmerksam da sein“. Dieser Leitspruch der Kneipp Kurbetriebe der Marienschwestern vom Karmel macht schon eines deutlich: Nicht nur das Wohlergehen und die Gesundheit unserer Gäste liegen uns am Herzen.

Genauso wichtig ist uns die Gesundheit und Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn nur mit zufriedenen MitarbeiterInnen können wir die Herausforderungen der Gegenwart meistern und in eine erfolgreiche Zukunft blicken.

Die Einführung der innerbetrieblichen Gesundheitsförderung sollte uns Unterstützung und Anleitung sein auf dem Weg zu einer gesünderen Arbeitswelt, mit positiven Auswirkungen auch auf das Privatleben all unserer MitarbeiterInnen.

Die Ziele des Projektes waren die Schaffung unterstützender Strukturen und Verhaltensweisen, um die Herausforderungen des beruflichen Alltags, aber auch des Lebens generell, bewältigen zu können.

Das Erkennen der Bedeutung der persönlichen Gesundheitsvorsorge und vor allem das Annehmen der sich daraus bietenden Möglichkeiten, führt zu einer Steigerung der Vitalität und Lebensfreude. Und Lebensfreude schließt neben der Freude am Leben selbstverständlich auch die Freude an der Arbeit mit ein.

Gleichzeitig sollte die betriebliche Gesundheitsförderung auch Wege zu einem sinnerfüllten Leben aufzeigen. Eine Vorgabe, die am Anfang kaum absehbare Auswirkungen auf unsere Unternehmenskultur bringen sollte, und letztendlich in einer sinn- und werteorientierten Unternehmensführung mündete.

1.2. Projektorganisation

Die Verantwortung der Projektorganisation übernahm die Geschäftsführung der Kneipp Kurbetriebe, womit Herr Dir. Hans Hermann (Projektleiterausbildung über das Angebot des FG) auch die Leitung des Projektes übernahm.

Weiters standen uns die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse und der Fond Gesundes Österreich als externe Partner beratend zur Seite.

Die Steuerungsgruppe, bestehend aus wichtigen Entscheidungsträgern der Kneipp Kurbetriebe und des Ordens, begleiteten als eigentliche Entscheidungsinstanz das Projekt. Sie planten, bewerteten und entschieden alle Schritte im Projekt und legten die Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse fest.



Der Kern der betrieblichen Gesundheitsarbeit waren die Gesundheitszirkel, die von engagierten MitarbeiterInnen aus den Häusern geleitet wurden. Gemeinsam mit einer überschaubaren MitarbeiterInnengruppe setzten sie sich mit für die Gesundheit wichtigen Aspekten der Arbeitssituation auseinander. Von Anfang an stand als Ziel die Verbesserung der Gesundheit und der Zufriedenheit aller MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz fest. In den Betrieben haben sich folgende Personen besonders engagiert.

1.3. Die Gesundheitszirkeln

Die Ausbildung der Moderatorinnen erfolgte über ein Angebot des FGÖ.

1.3.1 Kneipp Traditionshaus Aspach

Moderatorin:

Barbara Dullinger, seit 2010: Christina Katzlberger

Teilnehmer:

Gesundheitszirkel Küche und Service

Sr. Christine
Marie-Luise Augustin
Birgit Baier
Christine Bernroider
Verena Frauscher
Bernadette Hartinger
Gertraud Preishuber

Gesundheitszirkel Etage und Haustechnik

Elfriede Bodenhofer
Josef Feichtinger
Maria Seifriedsberger
Helga Steingress

Gesundheitszirkel Therapie und Rezeption

Sr. Christine
Christine Bernroider
Sabine Furtner
Christina Katzlberger
Helga Mühlbacher
Anita Schneiderbauer



1.3.2 Kneipp Traditionshaus Bad Kreuzen

Moderatorin:

Bernadette Leutgeb, seit 2010: Thomas Kanitz

Teilnehmer:

Gesundheitszirkel Therapie/Rezeption

Nicole Ebner
Herta Rumetshofer
Martha Schuhbauer
Christine Steiner
Irene Zeitlhofer

Gesundheitszirkel Etage/Haustechnik

Monika Aschauer
Gerlinde Hackl
Anne Marie Huemer
Gerlinde Klaus

Gesundheitszirkel Küche/Service

Margit Binder
Sonja Lehner
Sabine Penz
Mark Pfaffenberger
Gudrun Pilz
Christl Steindl



1.3.3 Kneipp Traditionshaus Bad Mühlacken

Moderatorin:

Andrea Seyr

Teilnehmer:

Gesundheitszirkel Rezeption und Therapie

Regina Enzlmüller
Marianne Mahringer
Bettina Meisinger
Maria Samitschek
Margit Stieglmayr
Margarete Wirth

Gesundheitszirkel Reinigung und Haustechnik

Annemarie Dunzinger
Hermine Hintringer
Renate Jäger
Renate Oberpeilsteiner
Herbert Sonnleitner
Cornelia Thaller

Gesundheitszirkel Küche und Service

Marion Aichinger
Renate Hotz
Andreas Ortmaier
Barbara Rammelmüller



1.3.4 Kneipp Service Center Linz

Moderatorin:

Andrea Seyr

Teilnehmer:

Birgit Hagn
Monika Leyrer
Sandra Nöhbauer
Anna Pachner
Josef Reithmayr
Cornelia Sandholzer
Eva Walchshofer

2. Die Mitarbeiterbefragungen

2.1. Ergebnisse der 1. und 2. Mitarbeiterbefragung (Mai 2007 und November 2009)

Gleichzeitig mit dem Start des Projektes der innerbetrieblichen Gesundheitsförderung in den Kneipp Kurbetrieben der Marienschwestern im Mai 2007 wurden an alle Mitarbeiter Fragebögen der OÖ GKK ausgeteilt. Dieser Vorgang wurde 2 Jahre später, im November 2009, wiederholt. Die zweite Befragung diente auch der Evaluierung des Projektes. So konnte zuerst die gesundheitsbezogene Arbeitssituation erhoben, und später ein Blick auf die Auswirkungen der innerbetrieblichen Gesundheitsförderung geworfen werden. Im Mittelpunkt der Befragungen stand die Verbindung von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit. So konnten folgende Informationen gewonnen werden:

- **Gesundheitliche Befindlichkeit:** Im Jahr 2007 fühlten sich 29% der befragten MitarbeiterInnen völlig gesund und 51% leicht beeinträchtigt, wobei es sich um Gesundheitsstörungen vorübergehender Art handelte. Ein Fünftel der Befragten (20%) wiesen allerdings auf eine Dauerbeeinträchtigung hin. Diese Werte haben sich bis zum Jahr 2009 kaum geändert, nur die Anzahl der Dauerbeeinträchtigten ist auf 16% leicht gesunken.
- **Regelmäßig auftretende Gesundheitsbeschwerden:** Die Beeinträchtigung des Stützapparates dominiert deutlich. 65% (2007: 58%) der Befragten berichteten über regelmäßige Nacken- und Schulterschmerzen, 56% (2007: 54%) über zumindest alle paar Wochen auftretende Rücken- und Kreuzschmerzen. Zwischen 2007 und 2009 stark verbessert haben sich gesundheitliche Beschwerden aus dem Bereich der Stresssymptome. Es wurden zu 35% (2007: 45%) Müdigkeit, 33% (2007:38%) Kopfschmerzen und zu 23% (2007: 38%) Niedergeschlagenheit genannt.
- **Arbeitsbelastungen:** Der Zeitdruck erwies sich schon im Jahr 2007 mit 64% als die von den MitarbeiterInnen am häufigsten empfundene Belastung. 44% klagten über Stress und Überbelastung. Arbeitshaltung (36%) und Bildschirmarbeit (12%) wurden als mittlere bis mäßige Belastung eingestuft. Auch im Jahr 2009 empfanden die MitarbeiterInnen den Zeitdruck als größte Belastung, allerdings nur mehr zu 57%. Über Stress und Überlastung klagten 40% der Befragten. Der Rückgang der Werte bei Arbeitshaltung (32%) und Bildschirmarbeit (9%) verdeutlicht die Wichtigkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung.



- **Aktive Unterstützung durch Führungskräfte:** Diese wurde von den MitarbeiterInnen schon 2007 durchaus positiv beurteilt. 61% fühlten sich von ihren Vorgesetzten nach besten Kräften unterstützt, zumindest 32% waren mit der Unterstützung durch die Führungskräfte einigermaßen zufrieden. Im Jahr 2009 gaben die Befragten an, sich zu 69% aktiv von den Führungskräften unterstützt zu fühlen.
- **Unterstützung durch ArbeitskollegInnen:** Hier brachte die Auswertung ein schönes Ergebnis. Denn immerhin 78% der Befragten hatten 2007 das Gefühl, sich auf ihre Arbeitskolleginnen verlassen zu können. 14% fanden manchmal, aber nicht immer, eine kollegiale Unterstützung. 2009 gaben sogar 83% der Befragten an, sich von ihren ArbeitskollegInnen bestens unterstützt zu fühlen.
- **Betriebsklima:** Mehr als acht von 10 Befragten bezeichneten es als (sehr) gut.
- **Zufriedenheit mit betrieblichen Rahmenbedingungen:** Wie schon 2007 wurden auch bei der MitarbeiterInnenbefragung 2009 folgende Rahmenbedingungen besonders geschätzt: Arbeitszeitregelung 93% (2007: 83%), Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit 91% (2007: 81%) und Bildungsmöglichkeiten 84% (2007: 77%).
- **Soziale Ressourcen:** Hier haben sich die Werte im Vergleichszeitraum positiv verbessert und liegen im oberen Bereich. Die Kneipp Traditionshäuser heben sich merklich, vor allem bei den Sozialbeziehungen innerhalb der KollegInnenschaft, von anderen Dienstleistungsbetrieben ab.
- **4 Maßnahmen mit bester Beurteilung:** Folgende Maßnahmen, die bereits vor der 2. Mitarbeiterbefragung in die Tat umgesetzt werden konnten, erfreuen sich bei den MitarbeiterInnen der Kneipp Traditionshäuser besonderer Wertschätzung:
 1. GesundheitsPlus-Gutschein
 2. Führungskräfte Workshop
 3. MitarbeiterInnen Workshop Ziele 2010
 4. Quartalsbesprechungen mit Geschäfts- und Betriebsführung



2.2. Übergreifende Maßnahmen zwischen der 1. und 2. Mitarbeiterbefragung

Folgende in den Gesundheitszirkeln erarbeitete Vorschläge, wurden von der Steuerungsgruppe (neben 134 weiteren Themen/Problemstellungen) genehmigt und in die Tat umgesetzt:

- **1 GesundheitsPlus-Gutschein** im Wert von € 150,- für jeden Mitarbeiter jährlich. Dieser kann für gesundheitsrelevante Leistungen in einem der drei Kneipp Traditionshäuser der Marienschwestern eingelöst werden.
- **Gymnastik für MitarbeiterInnen** - Spezielle Gymnastikprogramme mit den PhysiotherapeutInnen werden direkt und ausschließlich für MitarbeiterInnen in jedem Haus in bestimmten Intervallen angeboten.
- **Gesunde Sitzgelegenheiten** - Als ergonomische Sitzgelegenheit wurde die Anschaffung von Gymnastikbällen genehmigt. Die Sitzgelegenheiten sämtlicher Arbeitsplätze wurden von einem Arbeitsmediziner auf deren ergonomische Tauglichkeit geprüft.
- **Kostenlose Sicherheitsschuhe für Küche und Haustechnik** - Die Anschaffung von Sicherheitsschuhen in den Bereichen Küche und Haustechnik wird im Budget Mitarbeiterbekleidung seit 2009 zusätzlich berücksichtigt.
- **Mitarbeiterakademie:** Um eine Beständigkeit und Nachhaltigkeit zu erreichen, wurden die 5 Säulen der Kneippschen Naturheilkunde in unser Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung eingebunden.
- **Die umfassendste Maßnahme:** Sinn- und werteorientierte Unternehmensführung. Die Entwicklung in den Kneipp Traditionshäusern hin zu einer sinn- und werteorientierten Unternehmensführung nach Viktor E. Frankl wurde am 1.12.2008 gestartet und mit einem Projektzeitraum von 24 Monaten festgelegt. Dieses nachhaltige Projekt ist sichtbares Zeichen der Wertschätzung, die die Unternehmensführung ihren MitarbeiterInnen entgegenbringt und soll alleine der persönlichen Weiterentwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters dienen und in diesem Sinne verstanden werden.
- Sämtliche, detaillierten Ergebnisse sind im Anhang ersichtlich

2.2.1. Die umfassendste Maßnahme - Sinn - und wertorientierte Unternehmensentwicklung

Im Dezember 2008 haben wir die ersten mutigen Schritte in Richtung Sinn und Werte gesetzt. Dieser Sinn- und Werteorientierung in den Kurbetrieben der Marienschwestern liegt das Menschenbild der Logotherapie nach Viktor E. Frankl zu Grunde. Darin heißt es:

*Der Mensch hat einen freien Willen,
er hat einen Willen zum Sinn
und es gibt einen Sinn im Leben.*

Erfolgreich und intensiv waren die Seminare zur Klärung der persönlichen Werte der Führungskräfte und die Klärung der Unternehmenswerte im engsten Führungskreis. Damit ist eine starke Basis für die vielen Dialoge und so manche Diskussion geschaffen. Sinn- und wertorientierte Unternehmensführung ist eine echte Herausforderung für alle MitarbeiterInnen, Marienschwestern und für das Management. Gleichzeitig ist es die zukunftsfähige Ausrichtung unseres Unternehmens mit Nachhaltigkeit.

In Workshops wurden die MitarbeiterInnen aller drei Häuser in den Prozess der sinn- und wertorientierten Unternehmensführung eingebunden. Ziel war es, sich für seinen eigenen Arbeitsbereich Ziele mit Sinn und Wert zu setzen. Die Ergebnisse dieser Workshops wurden am 8. Oktober 2010 im Eliassaal im Mutterhaus vor großer Runde präsentiert.



Ergänzend zur innerbetrieblichen Gesundheitsförderung liegt bei der sinn- und wertorientierten Unternehmensführung der Blick auch auf dem Wohle aller Menschen (Stakeholderorientierung), die mit den Kurbetrieben in Kontakt kommen. Ob Gäste, MitarbeiterInnen, Marienschwestern, Behörden, Lieferanten oder Geschäftspartner, für alle wollen wir unsere Werte leben, die da sind:

Wertschätzung
Vertrauen
Christliche Werte
Gesundheit
Sinn

Dies schafft Raum für menschliches und unternehmerisches Wachstum und setzt ein tägliches und beharrliches Üben unserer Werte voraus. Darin lebt die Chance, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, damit die Welt ein bisschen besser werden kann.

Die Basis für eine erfolgreiche Weiterentwicklung waren die Professionalität und der duale Zugang unserer beiden Begleiter und Trainer

Kurt Steindl, mit den Erfahrungen eines professionellen Trainers und Coaches
Günter Funke, aus Sicht der Psychologie, Philosophie und Theologie.

Beide schufen in ihren tiefgehenden, gehaltvollen Seminaren und Workshops den idealen Rahmen an Möglichkeiten für alle Beteiligten, ohne in die Sozialromantik abzudriften.



Im Bild v.l.: Kurt Steindl, Günter Funke, Generaloberin Sr. Michaela Pfeiffer und Herr Dir. Hans Hermann während einer Seminarpause.

2.2.1.1. Sinn- und wertorientierte Unternehmensführung auf Basis der Logotherapie und Existenzanalyse von Viktor Frankl

Den Menschen als geistiges Wesen zu verstehen, heißt, ihm mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen, ihn als Partner zu sehen und damit eine tragfähige Beziehung herzustellen.

1. Als Führungskräfte sind wir uns bewusst, dass Menschen sich ändern können und in jeder Lebens- und Arbeitssituation stets neu entscheiden können. Es wird bei jedem/jeder Mitarbeiter/in eine persönliche Weiterentwicklung als möglich betrachtet und gefördert.
2. Die Mitarbeitenden sehen wir als verantwortliche Menschen und übertragen ihnen daher Verantwortung.
3. Weil wir den Willen zum Sinn akzeptieren, sorgen wir dafür, dass ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin in seiner/ihrer Tätigkeit möglichst oft Sinn verwirklichen kann und tragen damit zum gelungenen Berufsleben eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin bei.
4. Mitarbeitende erkennen wir als gewissengeleitete Menschen, so begegnen wir Ihnen mit Achtung und verlangen Ihnen nichts ab, was ihrem Gewissen widerspricht.
5. Als Basis unserer sinn- und wertorientierten Grundhaltung vermeiden wir folgende Fehler:
 - die Mitarbeiter/innen werden als triebhaft eingeschätzt. „Welche Triebe kann ich ansprechen, um einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin zu etwas zu bewegen, was er/sie aus freien Stücken nie tun würde?“
 - die Mitarbeiter/innen sind auf bestimmte Reize reagierende Wesen. „Welche Reize biete ich an, um den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin um- oder neu zu konditionieren?“
 - Mitarbeiter/innen lassen sich durch Bedürfnisbefriedigung oder gar Verwöhnung motivieren.

Die Erkenntnisse der Logotherapie in die Unternehmens- und Menschenführung zu übertragen, führt keinesfalls zu sozialromantischem Verhalten - im Gegenteil; es wird den Menschen viel abverlangt:

- Leistung erbringen
- Aufgaben erfüllen
- selbständig entscheiden
- und Verantwortung übernehmen

Das ist selten bequem, aber es dient dem Wohl der MitarbeiterInnen und des Unternehmens.

3. Alle umgesetzten Maßnahmen

3.1. Kneipp Traditionshaus Aspach

Info-Fluss im Haus

- Rezeption: 1x wöchentliche Besprechung.
- Die Dienstpläne Service und Rezeption werden intern besprochen, damit Wünsche und Termine der Kolleginnen beim Planen miteinbezogen werden können.
- Die Service-Damen werden besser über die An- und Abreisetermine der Gäste informiert.
- Bei den Etage-Team-Besprechungen wird konsequent Protokoll geführt, für einen verbesserten Informationsfluss.

Interne Fortbildung

Neue bzw. bestehende Therapien des Hauses dürfen von den MitarbeiterInnen ausprobiert werden, wenn Zeit dafür zur Verfügung steht.

Duftkerzen, Duftöle

Für das Wohlbefinden der Gäste werden gute Duftkerzen und Duftöle gekauft.

Änderungen im Speisesaal und in der Küche

- Es wird nun einheitliches Geschirr sowie große und kleine Salatschüsseln verwendet.
- Eine neue Schneidemaschine und eine neue Gemüse-Schneidemaschine wurden angeschafft.
- Eine Leiste zwischen dem Arbeitstisch und Wand/Boden wurde angebracht.
- Dank eines neuen, großen Regals herrscht mehr Ordnung beim Frühstücksgeschirr.
- Der Zugang zum Cafe wurde besser beschildert.

Etage und Haustechnik

- Zur leichteren Handhabung wurde ein Rollwagerl für die Fernsehgeräte angeschafft.
- Es werden bessere Reinigungsmittel verwendet, um fleckige Kleidung sowie Hautausschläge auf den Händen und Unterarmen zu vermeiden.
- Als Arbeitskleidung für den Sommer wurden 3/4-Hosen und T-Shirts gekauft.
- Für die Gäste wurden 2 neue Schuhputzbürsten besorgt.



3.2. Kneipp Traditionshaus Bad Kreuzen

Info-Fluss

- Rezeption: Es wurde eine fixe wöchentliche Besprechung eingeführt. Außerdem werden den Rezeptionistinnen neue MitarbeiterInnen bei Dienstantritt vorgestellt.
- Therapie/Rezeption: Besprechung einmal im Monat
- Etage/Haustechnik: Es findet nun alle 4 Wochen ein Teamgespräch statt. Zusätzlich wird ein Protokoll geführt, da nie alle MitarbeiterInnen gleichzeitig anwesend sind.
- Küche: Besserer Infofluss sowie Schulungen im Bereich Diäten.

Cafe

Die Rezeptionistinnen erhalten bei Bedarf Unterstützung vom Service.

Fernseher

Die Zimmer der Kategorien Buche, Tanne und Linde sind nun generell mit einem TV-Gerät ausgestattet.

Freie Therapien für Mitarbeiter

- Es gibt ein Anwendungskontingent, das die MitarbeiterInnen pro Jahr nutzen dürfen.
- Die MitarbeiterInnen dürfen in Absprache mit der Betriebsleitung den Krafttrainingsraum kostenlos benützen.
- Neue MitarbeiterInnen erhalten 1 Kräuter-Nackenwickel und 1 Guss zum Kennenlernen.

Reinigung

- Verwendete Reinigungsmittel müssen dem Umwelt-Gütesiegel entsprechen, um Kopfschmerzen und Hautreizungen durch aggressive Mittel zu vermeiden.
- 2 warme Jacken wurden für die Außenreinigung angekauft.
- Eine Container-Überdachung für die Außenreinigungsarbeiten wurde im Budget 2009/10 eingeplant.
- Ein zusätzliches Therapiewagerl wurde angeschafft.
- Die Leinenwäsche wird außer Haus gereinigt.
- Es wurde ein Gläserspüler gekauft.

Küche

- Der von der Küche gewünschte CD-Player ist schon in Betrieb.
- Die Schneidescheibe der Schneidemaschine wurde erneuert.

Ausflüge

- Kegelaabend im Gasthaus Hahnwirt in Grein.
- Gemeinsame Aktivitäten (Essen) der Abteilung Therapie.



3.3. Kneipp Traditionshaus Bad Mühlacken

Info-Fluss im Haus

Dieser konnte sehr verbessert werden, generell ist im Haus ein allgemeines Bemühen spürbar.

- Quartalsbesprechung mit Herrn Dir. Hans Hermann und Frau Elisabeth Rabeder.
- Regelmäßige Teambesprechung in der Reinigung.
- Der Rezeptionsdienst hält mit der Reinigung besser Kontakt bei Neubelegung.

Neue Sozialräume

Im Zuge einer Umbaumaßnahme wurden in Bad Mühlacken ein neuer Sozialraum für die Schwestern und ein neuer Sozialraum für die MitarbeiterInnen bis März 2009 geschaffen.

Massageliegen

Es wurden 2 neue Massageliegen angekauft.

Therapiezimmer

Ein neues Therapiezimmer konnte eingerichtet werden.

Gästebäder

In den Gästebädern befinden sich nun Stockerl.

Bewegungsangebot

Die MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, bei den Bewegungsangeboten des Hauses in ihrer Freizeit mitzumachen.

Spannleintücher

Erstmals wurden diese praktischen Leintücher angeschafft.

Reinigung

Um den Stress zu verringern, wird in der Reinigung nun eine dritte Person am Freitag und Samstag zum Dienst eingeteilt.

Ausflüge

- Hochseilklettergarten in Schöneben
- Besuch in der Fachschule Erla und in der nahegelegenen Bio-Meierei
- Kegelscheiben
- Wanderung durch das Pesenbachtal - geplant für Juni 2010

3.4. Service Center Linz

Drucker

- Farbdrucker im Sekretariat.
- Eigener Drucker im Service Center.

Bürogestaltung

Die Möbel im Service Center wurden umgestellt und ein zweiter Arbeitsplatz eingerichtet.

Telefon

Neue und vor allem kürzere Bandansagen seit Mai 2010.

Die Maßnahmen wurden an allen Standorten bei Betriebsversammlungen präsentiert.

4. Reflexion und Bewertung

Abschließend kann festgestellt werden:

- die im Projektantrag beschriebenen Ziele wurden erreicht
- die Zielgruppen wurden ausreichend in die Planung und Umsetzung einbezogen
- der Projektaufbau und der Projektablauf haben zur Erreichung der Ziele geführt
- als wichtigster Erfolgsfaktor wird die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur hin zu einer Sinn- und Werte-Orientierung erkannt.
- die Prozessevaluation wurde wie geplant mit Unterstützung der OÖ-GKK durchgeführt und die Erkenntnisse fließen in die Arbeit der Gesundheitscoaches ein.

5. Ausblick und Nachhaltigkeit

Das BGF-Projekt konnte zwar mit Mai 2010 erfolgreich abgeschlossen werden, das ständige Bemühen um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kneipp Kurbetriebe dauert aber selbstverständlich unvermindert an.

5.1. Die Gesundheitscoaches

Frau Andrea Seyr, Frau Christina Katzlberger und Herr Thomas Kanitz haben sich dankenswerter Weise bereit erklärt, das Gesundheitsmanagement in ihren jeweiligen Häusern zu übernehmen. Laufende Schulungen beim Fonds Gesundes Österreich in Wien stärken ihre Kompetenz zusehends. Sie sind die ersten Ansprechpartner für alle MitarbeiterInnen, wenn es um innerbetriebliche Gesundheitsfragen geht.

5.2. Gesundheitsmanagement

Um erforderliche Maßnahmen zur innerbetrieblichen Gesundheit auch in Zukunft umsetzen zu können, wird für jedes Haus ein Gesundheitsteam eingesetzt. Das Team sammelt Ideen, die in einem mehrmals jährlich stattfindenden BGF-Meeting besprochen und an die jeweilige Betriebsleitung weitergeleitet werden.

Zur Ideensammlung werden in allen Kneipp Traditionshäusern entsprechende Formulare aufgelegt. Somit können sich alle Mitarbeiter daran beteiligen.

Das Gesundheitsteam setzt sich aus jeweils einer Person pro Abteilung zusammen.

Bei 2x jährlich mit der Geschäftsführung stattfindenden Gesundheitsmeetings im Mai und September werden sowohl die eingelangten Vorschläge als auch die möglichen Maßnahmen besprochen werden.

5.3. Geplante Aktivitäten 2010

- Fit im Job
- Herr Rauscher wird in Aspach einen Vortrag über Gesundheitsschuhe halten.
- Da ein Betriebssport fehlt, wird ev. eine Turnhalle angemietet.
- Schwimmmeisterschaften
- Nichtraucherseminar im Mutterhaus Linz.
- Ausflug in den Klettergarten.
- Eisstockschießen mit verschiedenen Teams und Schwestern.