

bewusst g'sund miteinander



das BGF-Projekt im

Bezirkspensionistenheim Weiz

Projekt-Laufzeit: 1.1.2008 – 31.3.2010

Mit Unterstützung
des Sozialhilfeverbandes Weiz, der GGK Stmk.
und dem Fonds Gesundes Österreich (PJ 1607)

Projektbegleitung: Gerhard Ziegler, viadukt.at

Weiz, im März 2010

Projektdaten im Überblick

Projekt-Ziele:	<ul style="list-style-type: none">- Stärkung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen- Belastungen reduzieren- Verbesserung der internen Kommunikation- Imagegewinn für das Haus
Projekt-Titel:	„bewusst g’sund miteinander“
Projekt-Träger:	Bezirkspensionistenheim Weiz (Kurzform: BPH-Weiz) mit 80 MitarbeiterInnen und 112 BewohnerInnen Heimleiter Dir. Markus Gruber, Tel. 03172 / 34 90-0 8160 Weiz, Fuchsgrabengasse 16, mail: mgruber@weiz-sozial.at / http://weiz.weiz-sozial.at Bank: Raiffeisenbank Weiz (BLZ 38187), Konto-Nr. 37002
Projekt-Laufzeit:	1.1.2008 – 31.3.2010 Auftaktveranstaltung: Mai 2008 Abschlussveranstaltung: März 2010
Steuerungsgruppe:	Dir. Markus Gruber (Heimleiter) PDL Thomas Emmer (Projektleiter) Gerhard Ziegler (Projekt-Begleitung)
Projekt-Leiter:	PDL DGKP Thomas Emmer Tel. 03172 / 34 90-42, mail: temmer@weiz-sozial.at 8160 Weiz, Fuchsgrabengasse 16
Projekt-Team:	PDL Thomas Emmer als Projektleiter und weitere sechs MitarbeiterInnen der verschiedenen Bereiche aus dem Haus
Projekt-Begleitung:	Gerhard Ziegler, viadukt.at 8160 Weiz, Siegfried Esterl-Gasse 20 Tel. 0664 10 400 29, Mail: office@gerhard-ziegler.at
Projekt-Unterstützung:	Sozialhilfeverband Weiz Steiermärkische GKK Gesundheit Österreich GmbH – FGÖ
Projekt-Kosten:	Gesamt: 57.500,00 Euro
Projekt-Abschluss:	Evaluierung und Dokumentation (MitarbeiterInnen-Befragung, Angehörigen-Befragung, ABI, 1. Gesundheitsbericht, Protokolle, Projekt-Endbericht)

Vorwort

Dir. Markus Gruber

Vorwort

PDL DGKS Thomas Emmer

1. Projektplanung („Soll“)

Für das BGF-Projekt im BPH-Weiz wurden folgende Ziele definiert:

- **Stärkung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen**
 - Erstellung verschiedener Angebote/Nutzung dieser Angebote
 - Verstärkte Nutzung eigener Talente und Ressourcen

- **Belastungen reduzieren**
 - Verbesserung beim Arbeitsbewältigungsindex (ABI)
 - Unbefriedigende Arbeitsbedingungen verbessern, Zeitdruck und andere Belastungen am Arbeitsplatz minimieren oder besser bewältigen

- **Verbesserung der internen Kommunikation**
 - interne Information/Kommunikation reflektieren und Verbesserungsvorschläge erarbeiten und einführen
 - Zufriedenheit der MitarbeiterInnen erhöhen (MitarbeiterInnen-Befragung)
 - Partizipation der MitarbeiterInnen erhöhen (inkl. Steigerung der MAB-Rücklaufquote im Reinigungsdienst)

- **Imagegewinn für das Haus**
 - Verbesserung bei der Angehörigen-Zufriedenheit (Angehörigen-Befragung)
 - verstärkte Information und Öffentlichkeitsarbeit

Zeitplan

Das BGF-Projekt „bewusst g’sund miteinander“ im Weizer Bezirkspensionistenheim wurde am 1.1.2008 gestartet. Es wurde für 27 Monate anberaumt und endet somit am 31.3.2010.

Phasenplan																										
2008												2009						2010								
Jän.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Ok.	Nov.	Dez.	Jän.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Ok.	Nov.	Dez.	Jän.	Feb.	Mrz.
Vorabklärung			Diagnose		Planung			Maßnahmen-Umsetzung												Evaluierung			Abschluss			

Vorabklärung

Die ersten Gespräche im Sinne einer Vorabklärung erfolgten bereits einige Monate vor dem Projekt-Start, im Oktober 2007 (siehe auch Besprechungsnotiz vom 31.10.2007).

Im Jänner 2008 gab es die erste offizielle Besprechung mit Heimleitung (HL) und Pflegedienstleitung (PDL) – siehe auch Protokoll 1/08.

In diese Phase der Vorabklärung fiel auch die gemeinsame Erarbeitung des Projekt-Konzeptes (siehe „Projekt-Konzept vom März 2008, mit Aktualisierung vom 27.11.2008“ in der Beilage), in dieser Zeit wurde die Steuerungsgruppe (STG) und die Projektgruppe (PG) installiert und mit den ersten Zusammenkünften und Besprechungen gestartet.

Am Ende dieser ersten Projekt-Phase wurde mit der Steiermärkischen GKK (Frau Mag.^a Christina Finding) Kontakt aufgenommen, es gab erste Gespräche mit dem zuständigen Arbeitsmediziner Dr. Thomas Mische (bezüglich Unterstützung und begleitender Analyse mit dem Arbeitsbewältigungsindex-ABI) und nach Vorgesprächen mit Mag. Dr. Klaus Ropin wurde auch ein Förderansuchen an den FGÖ eingebracht (27.3.2008).

2. Projektumsetzung („IST“)

Diagnose

Die darauf folgenden drei Monate waren vorrangig der Analyse gewidmet. Es ging darum, mit verschiedenen Methoden die IST-Situation zu erfassen, wobei den BGF-Grundsätzen entsprechend, großes Augenmerk auf MitarbeiterInnen-Beteiligung gelegt wurde. Zentrale Mittel für diese Diagnose waren:

eine MitarbeiterInnen-Befragung (zur Arbeitszufriedenheit, Belastung und Burnout-Erleben), durchgeführt von Mag.^a Monika Schwarhofer-Vidrich (Rücklaufquote: 67%),
eine Angehörigen-Befragung (Analyse „Image des Hauses“) durchgeführt von „pluswert“, Mag. Anton Prettenhofer (Rücklaufquote: 48%) und
der Arbeitsbewältigungsindex (ABI), durchgeführt vom Arbeitsmediziner Dr. Thomas Mische im März 2008, an der sich 66 Personen beteiligten.

Die wichtigsten Ergebnisse dieser drei Erhebungen, kurz zusammengefasst:

Die Angehörigen-Befragung brachte ein sehr positives Ergebnis. Die „Gesamtzufriedenheit“ der Angehörigen liegt mit 1,4 deutlich über den Werten vergleichbarer Studien. Die Befragung brachte konkret drei besondere Stärken des Hauses zu Tage: „die pflegerische Versorgung“, „das Erscheinungsbild des Hauses“ und „die Verwaltung“.

Verbesserungsbedarf gibt es hingegen bei den Bereichen „Unterbringung/Zimmer“ und „Reinigung der Zimmer“. Auch der „Zeitmangel bei den PflegehelferInnen“ wird als eher nicht so positiv beurteilt.

Die MitarbeiterInnen-Befragung ergab ein insgesamt sehr positives Ergebnis. Hier gibt es vier sehr wesentliche Stärken, die durch die Befragung deutlich aufgezeigt wurden: „die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „die Beziehung zu direkten KollegInnen“, „die Anstellungssicherheit“ und „die Organisation/Führung“.

Auffallend positiv ist weiters das hohe Sinnerleben der MitarbeiterInnen in der Arbeit, was ganz entscheidend davor schützt, auszubrennen.

Verbesserungspotenzial zeigte die Befragung vor allem in den Bereichen „Information und Kommunikation“ auf, ebenso wie bei den „Arbeitsbedingungen“ (Arbeitsplatzumfeld), und bei der „Bezahlung“.

Weitere mögliche Ansatzpunkte für das Gesundheitsprojekt laut dieser MitarbeiterInnen-Befragung: Verringerung der körperlichen Arbeitsbelastung, des Zeitdrucks, besserer Umgang mit Konflikten (mit KundInnen, Angehörigen und KollegInnen) und mehr Anerkennung/Wertschätzung und Partizipationsmöglichkeiten.

Der Arbeitsbewältigungsindex erbrachte mit einem durchschnittlichen Gesamtpunkte-Ergebnis von 38,4 einen ebenfalls sehr positiven Wert.

Aufgegliedert in die einzelnen Arbeitsbereiche gab es bei Verwaltung, Pflege Wäscherei und Küche „gute“ Bewertungen (zw. 37 – 43); bei der Reinigung (sowie einigen nicht zuordenbaren Fragebögen) gab es aber nur noch „mittelmäßige“ Bewertungen (zw. 28 – 36).

Insgesamt empfiehlt auch der ABI zusätzliche Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsfähigkeit zu ergreifen (z.B. regelmäßige Teambesprechungen, Coaching, Weiterbildung und Gemeinschaftserlebnisse).

Zu allen dreien Befragungen gibt es ausführliche Beschreibungen, die für alle Interessierten zur Einsicht beim PL aufliegen.

Neben diesen Befragungen war aber auch die Arbeit in der parallel laufenden Projektgruppe (siehe Foto) ein wichtiger Beitrag zur Diagnose.



Zudem nahmen drei MitarbeiterInnen bei einer Foto-Aktion („Photo Voice“) teil - mit Bildern zum Thema Gesundheit, aus und um das Haus. Die hier angefertigten Bilder wurden zu Themenbereichen zusammengefügt und auf mehreren Plakaten aufgebracht. Diese Plakate wurden dann bei der ersten MitarbeiterInnen-Versammlung auch ausgestellt.

Diese erste MitarbeiterInnen-Versammlung ging am 26.5.2008 im großen Sitzungssaal der Bezirkshauptmannschaft Weiz über die Bühne und bildete den offiziellen Projekt-Auftakt („kick off“). Im Zuge dieser Veranstaltung wurde das Projekt und die Zielsetzungen nochmals allen MitarbeiterInnen vorgestellt, es gab ein Impulsreferat von Mag.^a Finding, (Steiermärkische GKK) und die Einladung, sich bei den kommenden Aktivitäten, insbesondere bei den Gesundheitszirkeln, zu beteiligen.

Planung

Die Gesundheitszirkel (GZ) wurden dann auch - im Sinne der Diagnose, z.T. aber natürlich auch im Hinblick auf die Planung - in der Zeit von Juli bis September 2008 durchgeführt. Insgesamt gab es drei extern moderierte GZ mit jeweils drei Treffen. An diesen GZ haben insgesamt 20 MitarbeiterInnen teilgenommen (siehe dazu auch „Doku der Gesundheitszirkel“).

Die Terminplanung für die GZ gestaltet sich über die Sommermonate etwas schwierig und so kam es hier zu geringfügigen Abweichungen vom offiziellen Zeitplan. Hinzu kam, dass die drei GZ sehr fleißig und engagiert bei der Sache waren und eine sehr große Anzahl an gesundheitsfördernden Maßnahmen erarbeitet haben.

Im Rahmen einer Präsentation vor der Projektgruppe wurden von jeweils zwei GZ-VertreterInnen diese Ergebnisse präsentiert.

Im Rahmen zweier Workshops wurden dann diese Vorschläge von der Projektgruppe bearbeitet, besprochen und in übergeordnete Bereiche zusammengefasst.

Diese Maßnahmenplanung wurde mit sehr viel Geduld und Engagement von der Projektgruppe Ende Oktober bzw. Anfang November 2008 durchgeführt.

Insgesamt umfasst der Maßnahmenplan 60 konkrete Vorhaben, abgestimmt auf die eingangs erwähnten Zielsetzungen des Projektes. (siehe „Maßnahmenplan“).

Maßnahmen-Umsetzung

Im Zuge einer weiteren MitarbeiterInnen-Versammlung am 26.11.2008 (siehe Foto), wiederum in der Bezirkshauptmannschaft Weiz, wurde den MitarbeiterInnen dieser Maßnahmenkatalog präsentiert.

Zugleich war diese Veranstaltung der Auftakt in die Phase der Maßnahmen-Umsetzung, die laut Phasenplan für die Zeit von Oktober 2008 bis September 2009 also für insgesamt ein Jahr anberaumt war.



Parallel zu der Umsetzung gab es weiterhin Treffen der Projektgruppe. Im Sinn einer laufenden Reflexion wurde hier die Umsetzung des Maßnahmenkataloges kontrolliert und unterstützt.

Die MitarbeiterInnen-Beteiligung im Zuge dieser Umsetzungsphase war sehr hoch. Gab es schon in den Phasen davor (bei den MitarbeiterInnen-Versammlungen, Befragungen und Gesundheitszirkeln) eine hohe Beteiligung, so setzt sich diese nun in der Umsetzung fort. Beim wichtigen Punkt „Information und Kommunikation“ (eines der vier Projektziele) wurde eine eigene, extern moderierte Arbeitsgruppe (AG) eingesetzt, an der weitere sieben MitarbeiterInnen teilnahmen und zudem gab es eigene Besprechungen (z.B. speziell mit dem Reinigungspersonal) und personelle Erweiterungen bei bestehenden Besprechungsgruppen.

Bei den internen Gesundheitstagen (Schwerpunkt: Massage, zweimal im Monat) gab es ebenfalls einen großen Andrang.

Als Ergebnis dieser Umsetzungsphase sei auch auf den „Maßnahmenplan plus Umsetzungsschritte“ verwiesen.

Evaluierung und Abschluss

In der Zeit von Oktober 2009 bis März 2010 folgte mit „Evaluierung und Abschluss“ der vierte und letzte Projektabschnitt.

In dieser Phase wurde die zweite Angehörigen-Befragung durchgeführt, ebenso die zweite und abschließende MitarbeiterInnen-Befragung. Als drittes Messinstrumentarium wurde auch der Arbeitsbewältigungsindex (ABI) vom Arbeitsmediziner Dr. Mische nochmals durchgeführt.

Die wichtigsten Ergebnisse dieser drei Befragungen, kurz zusammengefasst:

Die *zweite Angehörigen-Befragung* (Rücklaufquote: 47%) brachte ein sehr positives Ergebnis. Lag die „Gesamtzufriedenheit“ 2008 mit 1,36 schon auf einem sehr hohen Wert, so wurde dieser Wert 2010 nun nochmals auf 1,28 verbessert!

Auch bei den 2008 als verbesserungswürdig erkannten Punkten „Unterbringung/Zimmer“, „Reinigung der Zimmer“ und „Zeitmangel bei den PflegehelferInnen“ gab es durchwegs höhere Werte.

Die Angehörigen-Befragung hat neben dem Vergleich 2008 – 2010 auch ein Benchmark (37 Altenpflegeheime in der Steiermark, mit 1.102 Rücklauf) – und auch hier liegt das Weizer Bezirkspensionistenheim in allen Punkten über den Vergleichswerten.

Fazit der zweiten Angehörigen-Befragung: Für die nächste Zeit wird die größte Herausforderung darin bestehen, dieses absolut gute Ergebnis zu halten ...

Zusätzliche Anregungen für die Weiterarbeit: noch mehr Zeit für individuelle Betreuung, mehr und bessere Informationen zum Haus (Wegweiser, Beschriftungen) und Ausbau der Infrastruktur (Parkplätze, Lift, Fertigstellung der Zimmerumbauten).

Auch die *zweite MitarbeiterInnen-Befragung* (Rücklaufquote: 61,8%) ergab ein insgesamt sehr positives Ergebnis. Bei nahezu allen, die Projektziele betreffenden Fragestellungen gab es verbesserte Werte. So sind etwa 80,4% der befragten MitarbeiterInnen überzeugt, „das Gesundheitsprojekt habe sich positiv auf ihr Gesundheitsbewusstsein ausgewirkt“.

Verbesserungspotentiale, die aus der ersten Befragung resultierten, lagen vor allem in den Bereichen „Information und Kommunikation“ und bei den „Arbeitsbedingungen“.

Doch auch hier konnten alle Werte verbessert werden.

Keine Verbesserung bzw. weiterer Handlungsbedarf („niedrigsten Zufriedenheitsquellen“) besteht laut dieser Befragung bei der „Bezahlung“ der MitarbeiterInnen, bei der „Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen“ und bei der „Berücksichtigung von MitarbeiterInnen-Wünschen“ (bei der Maßnahmenplanung bzw. Umsetzung im Rahmen des Gesundheitsprojektes). Zu beachten sind auch steigende Belastungsfaktoren (Stressoren) bezüglich „Zeitdruck“, „Auseinandersetzung mit Leid/Tod“ und „Umgang mit verwirrten und Demenz-erkrankten BewohnerInnen“

Der *Arbeitsbewältigungsindex* erbrachte 2008 (66 Fragebögen) mit einem durchschnittlichen Gesamtpunkte-Ergebnis von 38,4 einen bereits sehr positiven Wert. 2010 (49 Fragebögen) konnte dieser Wert nochmals auf 38,8 geringfügig, aber doch, verbessert werden.

In der Auswertung bzw. bei der Präsentation des ABI-Gesamtergebnisses verwies der Arbeitsmediziner Dr. Mische aber auch auf den Umstand, dass diese Verbesserung vor dem Hintergrund zu sehen ist, „dass MitarbeiterInnen auch älter und die Belastungen ja nicht geringer wurden“.

Wie auch die beiden anderen Befragungen, so soll auch der ABI in regelmäßigen Abständen (z.B. alle zwei Jahre) weiterhin zum Einsatz kommen und so neben aktuellen Rückmeldungen auch längerfristige Vergleichswerte für das Weizer Bezirkspensionistenheim liefern.

3. Darstellung der Änderungen

Grundsätzlich gab es nur sehr geringfügige Abweichungen zwischen der Projektplanung und der Projektumsetzung („IST/SOLL“).

Eine geringfügige Abweichung gab es bei der zeitlichen Planung. Hier gab es durch die Sommer-Urlaubszeit spätere Starts der GZ bzw. etwas längere Abstände zw. den GZ. Die Umsetzungsphase startete damit ein Monat später. Diese Zeit ging jedoch nicht verloren, sondern wurde in der eher großzügig bemessenen Abschlussphase eingebracht.

Eine größere Herausforderung stellte eher auch die Terminfindung für die Besprechungen der Projektgruppe dar. Durch den Schicht- und Wechseldienst im Haus, gab es nur wenige Phasen (z.B. bei Dienstübergabe) wo es leichter und eher möglich war, zusammenzukommen. Projektgruppen-Besprechungen (16 an der Zahl) fanden so zumeist von 12.00 bis 14.00 Uhr statt. Wenn es nicht anders ging, auch einmal am Faschingdienstag (24.2.2009) ...

Kleine Abweichungen gab es letztlich auch beim Maßnahmenkatalog. Hier kamen auf Anregung der MitarbeiterInnen (zu dem mit 60 Punkten ohnehin schon sehr vollen Maßnahmenplan) noch zwei Vorhaben hinzu: mit Punkt 61 „Rauchentwöhnung mit GKK-Angebot“ und Punkt 62 „Weiterbildung mit Barbara“.

4. Reflexion zum Projektverlauf und Abschluss

Die Zielerreichung

Die gesetzten vier Projektziele wurden für Steuerungsgruppe, Projektgruppe und MitarbeiterInnen zu einem Großteil erreicht.

Dies wurde in den Reflexionsgesprächen und in den Mitarbeiterbefragungen so auch zum Ausdruck gebracht.

Die wichtigsten Erfolgsfaktoren

Zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren, damit die Ziele erreicht wurden und das Projekt erfolgreich abgeschlossen werden konnte, zählen:

- die absolute Unterstützung durch die Heimleitung und Pflegedienstleistung für das Projekt
- die klare Projektstruktur und
- das Funktionieren der Struktur (sprich: aktiver Projektleiter, aktive Projektgruppe)
- eine insgesamt gute Beteiligung (bei Befragungen und Maßnahmen-Umsetzung)
- das Erkennen der eigenen Stärken und Ressourcen

Die größten Herausforderungen.

Zu den größten Herausforderungen und damit auch zu den Ansatzpunkten für eine Weiterarbeit i.S. eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zählen:

- weitere (laufende) Verbesserungen bei Information und Kommunikation
- Zusammenarbeit zwischen den Stockwerken fördern
- Beteiligung von Küchen- und Reinigungspersonal immer wieder anregen
- Verringerung der Belastungen in der Arbeit (vorrangig physisch und psychisch)
- mehr Info und Transparenz bezüglich Löhnen und Gehältern

5. Nachhaltigkeit

Das Projekt selbst hatte eine stark „verhältnisorientierte Ausrichtung“. So gab es bei „bewusst g’sund miteinander“ keine Lauf- oder Turngruppe, keinen Obstkorb und auch keine Gesundheitsstraße – dafür aber bauliche Veränderungen (z.B. Erleichterungen beim Heben, einen zusätzlichen Sozialraum für MitarbeiterInnen), Änderungen in der Kommunikationsstruktur (neue und andere Zusammensetzungen bei Besprechungen, eigener Schaukasten, regelmäßige Newsletter), es gab interne Schulungen (Kinästhetik-Kurse), vor allem auch personelle Aufstockungen und neue Dienstzeitregelung beim Nachtdienst (Stichwort: Reduzierung der Belastungen). Alles Maßnahmen, welche nachhaltig zur Gesundheitserhaltung und Gesundheitsförderung der MitarbeiterInnen im Bezirkspensionistenheim beitragen werden.

Die Nachhaltigkeit war aber bei diesem BGF-Projekt von Anfang an mitgedacht und findet sich auch als eigener Punkt im Maßnahmenkatalog wieder.

Zudem gab es noch im letzten Projekt-Quartal eine eigene diesbezügliche Besprechung mit Mag.^a Chirstina Finding von der Steiermärkischen GKK, wo es speziell um Nachhaltigkeit (Stichwort: Vom BGF zum BGM) im Haus ging.

Unter anderem zählen zu diesen Nachhaltigkeitsbemühungen:

Die Ausbildung zur Gesundheitszirkel-Moderatorin, an der drei Mitarbeiterinnen teilgenommen haben, die Beantragung des BGF-Gütesiegels und die Weiterführung der internen Gesundheitstage.

Zudem ist geplant, alle zwei Jahre eine MitarbeiterInnen-Befragung durchzuführen.

6. Verbreitung der Projektergebnisse

Im Bezirk Weiz gibt es neben dem Pensionistenheim Weiz noch zwei weitere vom Sozialhilfverband Weiz verwaltete Heime (in Birkfeld und Gleisdorf).

Es wäre naheliegend zu prüfen und zu überlegen, auch in diesen beiden Einrichtungen BGF-Projekte zu starten.

Aber auch auf andere Seniorenheime ließen sich die Erfahrungen aus diesem Projekt gut übertragen bzw. einbringen.

Eine erste Kontaktaufnahme mit in Frage kommenden Häusern in der Oststeiermark gab es bereits – jedoch bislang ohne Rückmeldungen.

7. Beilagen:

siehe Inhaltsverzeichnis



Abschlussveranstaltung von „bewusst g’sund miteinander“ im März 2010, mit ReferentInnen, Projektverantwortlichen und MitarbeiterInnen. (Foto: Grabenhofer/WOCHE)