****

**Endbericht**

|  |  |
| --- | --- |
| **Projektnummer** | 2500 |
| **Projekttitel** | „Arbeiten mit Leib und Seele im Gesundheitswesen“ - Arbeitspsychologisches Gesundheitsförderungs-Laboratorium |
| **Projektträger/in** | Salzburger Landeskliniken Betriebs-GmbH (SALK) & Paracelsus Medizinische Privatuniversität (PMU) |
| **Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten** | 1.6.2014 – 31.5.2015, 12 Monate |
| **Schwerpunktzielgruppe/n** | * Beschäftigte der SALK, PMU und anderer Salzburger Gesundheitseinrichtungen
* Führungskräfte der SALK, PMU und anderer Salzburger Gesundheitseinrichtungen
* BeraterInnen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, insbesondere Arbeits- und OrganisationspsychologInnen in Ausbildung und Praxis
 |
| **Erreichte Zielgruppengröße** | 125 Teilnehmende; Inter- und Intranet-Leserkreis der SALK & PMU: 5.600 Personen; Aussendung an ca. 50 VertreterInnen anderer Salzburger Gesundheitseinrichtungen |
| **Zentrale Kooperationspartner/innen** | * Paracelsus Medizinische Privatuniversität (PMU)
* Berufsverband der Österr. Psycholog­Innen
* Ärztekammer Salzburg
 |
| **Projektleitung** | Mag. Brigitta Gruber - SALK Arbeits- und Organisationspsychologie |
| **Emailadresse/n Ansprechpartner/innen** | Br.Gruber@salk.at |
| **Weblink/Homepage** | [www.salk.at/arbeitspsychologie](http://www.salk.at/arbeitspsychologie) |
| **Datum** | 31.5.2015 |



## Kurzzusammenfassung

**Projektbeschreibung**

Die Salzburger Landeskliniken Betriebs-GmbH (SALK) hat im Jahr 2013 eine Stelle für Arbeits- und Organisationspsychologie eingerichtet. Die SALK setzen damit zusätzlich

* zum bestehenden Arbeits- und Gesundheitsschutz,
* zur vorhandenen betrieblichen Gesundheitsförderung und
* zum seit Jahren wirkenden Supervisionsangebot

Akzente zur Erhaltung und Förderung von Arbeitsbewältigungsfähigkeit im Sinne von „Gut, gern und wohlbehalten Arbeiten“. Die Arbeits- und Organisationspsychologie kümmert sich um das Erleben und Verhalten von Menschen in ihren Arbeitszusammenhängen. Die Beratung zielt auf Analyse von Arbeitssystemen, belegbare Erklärungen der (Aus-)Wirkungen von Arbeit auf Beschäftigte und auf Gestaltungsempfehlungen in verhaltens- und verhältnispräventiver Hinsicht.

Die komplizierter werdende Arbeitswelt (Einflussfaktoren wie Umstrukturierungsprozesse, Arbeitsverdichtung, Job Enrichment, emotionale Arbeitsanforderung, durch Schnittstellenarbeit komplizierte inhaltliche Arbeitsanforderung, … und ihre möglichen negativen Auswirkungen wie Stress, soziale Reibungsverluste, Arbeitsunfähigkeit, …) verlangen interdisziplinäre und hier insbesondere mit arbeitspsychologischen Know How angereicherte Präventions- und Gesundheitsförderungsprogramme.

Zur Verdeutlichung und Verbreitung arbeitspsychologischer Förder- und Interventionsmöglichkeiten wurde eine kombinierte BeraterInnen- und BetriebspraktikerInnen-Veranstaltungsreihe mit dem Titel „Arbeiten mit Leib und Seele im Gesundheitswesen. Arbeitspsychologisches Gesundheitsförderungslaboratorium“ konzipiert und umgesetzt.

**Ergebnisse**

Im Rahmen von drei Veranstaltungen wurden hervorstechende Einflussfaktoren/Anliegen des Gesundheitswesens und die Fördermöglichkeiten, Interventionen und Maßnahmenansätze der Arbeitspsychologie vermittelt und diskutiert. Die Veranstaltungen fanden am

* 27. November 2014,
* 21. Januar2015 und
* 24. März 2015

im Auditorium der Paracelsus Medizinische Privatuniversität (PMU) statt. Der Kooperationspartner PMU hatte zentrale Bedeutung aufgrund der inhaltlichen Nähe zu den Salzburger Gesundheitseinrichtungen.

Die Zielgruppen waren Beschäftigte und Führungskräfte der SALK, der PMU und anderer Salzburger Gesundheitseinrichtungen sowie BeraterInnen des umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung und hier insbesondere ArbeitspsychologInnen in Ausbildung und Praxis innerhalb und außerhalb von Gesundheitseinrichtungen. Während die einen unmittelbaren Nutzen aus den diskutierten Themen für ihr Arbeitsleben und ihre Organisation ziehen sollten, sollte die Gesundheitsförderungsszene durch den unmittelbaren Austausch mit Arbeitenden aus Mensch-zu-Mensch-Berufen und mit Führungskräften der Gesundheitseinrichtungen zu verstärkter und bedarfsgerechter Beratung bestärkt werden.

Die Evaluationsergebnisse (siehe Kap. 5) dokumentieren den erreichten Nutzen. Die Nachhaltigkeit dieser Veranstaltungsreihe ist durch einen Internetauftritt zum Thema auf [www.salk.at/arbeitspsychologie.html](http://www.salk.at/arbeitspsychologie.html) und durch Nachfolgeaktivitäten (siehe Kap. 5.3) gegeben.

## Projektkonzept

Die Motive für die Konzeption und Durchführung eines arbeitspsychologischen Gesundheitsförderungs-Laboratoriums waren:

Einerseits

* 1. zunehmender Einfluss psychologischer Faktoren auf das Krankheits- und Arbeitsunfähigkeitsgeschehen und damit gestiegenes Interesse an ergänzenden psychologischen Präventions- und Förderansätzen und
	2. wachsende gesellschaftliche und betriebliche Aufmerksamkeit für ganzheitliche Gesundheits- und Arbeitsbewältigungs-Förderung mit Bezug auf psychische Person-Umwelt-Zusammenhänge und Empowerment von Personen

Andererseits

* 1. noch unklare Erwartungen an arbeitspsychologische Beratung oder auch Verwirrung zwischen klinisch- und arbeitspsychologischen Ansätzen und
	2. relativ hohe Unbekanntheit arbeitspsychologischer Förderthemen und Instrumente, die für betriebliche Primärprävention und Gesundheitsförderung zur Verfügung stehen.

Diese Einschätzung bezieht sich sowohl auf die österreichische Gesundheitsförderungsszene als auch auf die Betriebsöffentlichkeiten der Salzburger Gesundheitseinrichtungen. Die Einrichtung einer Arbeits- und Organisationspsychologie-Stelle an den SALK war Gelegenheit, diese Themen und diese Beratungsdisziplin intern wie extern praktisch greifbar zu machen.

Gesundheitsberufe (Medizin, Therapie, Pflege, Medizin-Technologie und verschiedene weitere Serviceberufe) sind Mensch-zu-Mensch-Berufe mit einer Vielzahl von psychisch relevanten Anforderungen. „Arbeiten mit Leib und Seele“ – so der Veranstaltungstitel – ist Ausdruck für den spezifischen Charakter dieser Berufe, ihrer Potenziale und ihrer Beanspruchungen. Es standen nicht nur Problemlagen und ihre Analyse im Vordergrund, sondern vielmehr die Förder-, Gestaltungs- und Lösungsmöglichkeiten sowie auch die Ressourcen dieser Arbeitsfelder.

Die Zielgruppen dieser Veranstaltungsreihe waren Beschäftigte und Führungskräfte vorrangig Salzburger Gesundheitseinrichtungen und Arbeits- und GesundheitswissenschafterInnen in Beratung oder Ausbildung.

Die Zielsetzungen des Projekts waren die Verdeutlichung der Arbeitsanforderungen von Gesundheitsberufen wie der Personalpflegeaufgaben von Gesundheitseinrichtungen und die Verbreitung von psychologischen Präventions- und Gesundheitsförderungsmöglichkeiten. Die gesamte Veranstaltungsreihe sollte und hat zur Verankerung von Arbeits- und Organisationspsychologie bei der Personalpflege (hier insbesondere im Setting Gesundheitsorganisationen) beigetragen.

## Projektdurchführung

1. Die Veranstaltungsreihe „Arbeiten mit Leib und Seele im Gesundheitswesen“ wurde ausgehend von der neugeschaffenen Stelle für **Arbeits- und Organisationspsychologie** (Projektleitung) in Zusammenarbeit mit **Stabsstellenleitung sowie Geschäftsführung der SALK** und **Kanzler wie Personalmanagement der PMU** konzipiert und bei der **Gesundheit Österreich GmbH** zur Förderung eingereicht.
2. Das Veranstaltungsvorhaben wurde der **Arbeitsmedizin und der Betrieblichen Gesundheitsförderung der SALK** vorgestellt; es erfolgten dadurch noch inhaltliche und veranstaltungstechnische Adaptierungen.
3. Die einzelnen Veranstaltungen sollten kompakt (im Rahmen von **2,5 Stunden**) Themen, Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten von **betrieblichen AkteurInnen (Beschäftigte und Führungskräften des Gesundheitswesens) und von arbeitspsychologischen ForscherInnen sowie BeraterInnen** darstellen. Die einzelnen Veranstaltungstitel lauteten:
	* Mentale Gesundheit und Leistungsfähigkeit durch Kurzpausensystem stärken (27.11.2014)
	* Was können wir gemeinsam tun, dass Beschäftigte gut, gern und wohlbehalten ihre Arbeit länger meistern können und wollen? (21.1.2015)
	* Betriebliche Fürsorge und Selbstfürsorge in Mensch-zu-Mensch-Berufen (23.3.2015)
4. Die Projektstruktur umfasste neben den jeweiligen ReferentInnen und dem Moderator folgende **AkteurInnen**:
	* Arbeits- und Organisationspsychologie als Projektleitung
	* Entscheidungen wurden von Stabsstellenleitung sowie Geschäftsführung der SALK und Kanzler sowie Personalmanagement der PMU getroffen
	* Inhaltliche AustauschpartnerInnen waren aus Arbeitsmedizin und Betriebliche Gesundheitsförderung
	* Operative Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit wurde von der SALK-Abteilung Öffentlichkeitsarbeit mit einem Grafiker und einem Informatiker geleistet
	* Finanztechnische Unterstützung erfuhr das Projekt durch die Abteilung Finanzen und Controlling insbesondere durch eine Mitarbeiterin des Rechnungswesens.

Die **ReferentInnen** waren:

1. **AkteurInnen aus dem Gesundheitswesen**:
* Kinderchirurg DDr. Carsten Engelmann (Brandenburg/Havel)
* Pflegedirektorin Margarete Hader (Salzburg)
* Leiter des Universitätsinstituts für Klinische Psychologie Dr. Widauer (Salzburg)
1. **ForscherInnen/BeraterInnen der Arbeits- und Organisationspsychologie**:
* Dipl.Psych. Katharina Roitzsch (Technische Universität Dresden)
* Prof. Dr. Jochen Prümper (Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin)
* Universitätsass. Mag. Dr. Bettina Lampert (Universität Innsbruck)

Die EröffnungsrednerInnen der Veranstaltungen waren:

* Geschäftsführer Privatdozent Dr. Paul Sungler
* Vizerektorin Univ.-Prof. Dr. Eva Rohde
* Rektor Univ.-Prof. Dr. Herbert Resch

**Moderator** war: Mag. Georg Wimmer, freier Journalist Salzburg

**Ergänzender Podiumsdiskussionsteilnehmer** bei der Veranstaltung am 27.11.2014 war: Mag. Helmut Schöller, SALK-Stabsstelle Arbeitsmedizin und BGF

1. Die Veranstaltungsreihe begünstigte **Vernetzungen und Kooperationen** mit
	* Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg
	* Berufsverbände Österreichischer PsychologInnen
	* Ärztekammer
	* Österreichische Gesellschaft für Supervision
	* Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Landesstelle Salzburg
	* Gesundheit Österreich GmbH
2. Eine inhaltliche Veränderung erfuhr die erste Veranstaltung, wo die angedachten ReferentInnen absagten und damit ein neues Schwerpunktthema in Absprache mit BGF gewählt werden musste (erste Veranstaltung neu zum Thema „Mentale Gesundheit und Leistungsfähigkeit durch Kurzpausensystem fördern“ am 27.11.2014).

## Evaluationskonzept

Die Veranstaltungsreihe verfolgte das allgemeine Ziel die Facetten arbeitsbezogener psychosozialler Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten in Gesundheitsberufen aus beraterischer und aus der Betroffenen-Perspektive sowie unter Nutzung empirischer Forschungsergebnisse zu erörtern, zu vertiefen und handlungspraktisch greifbar zu machen. Im Detail sollte damit ein Beitrag geleistet werden (= Indikatoren für die Evaluation):

1. Inhaltliche Sensibilierung soll wechselseitigen Nutzen für Beschäftigte, Führungskräfte, BeraterInnen und ForscherInnen bringen.
2. Aktuelle Erkenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie sollen in der betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit in Gesundheitseinrichtungen verbreitet werden.
3. Die Teilnehmenden sollen mit Methoden, Beratungsansätzen und Interventionen interdisziplinärer betrieblicher Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung der Analyse- und Gestaltungswege der Arbeits- und Organisationspsychologie bekannt gemacht werden.
4. Die Teilnehmenden sollen aus den Präsentationen und Diskussionen konkrete Hinweise für sich persönlich und für ihre berufliche Tätigkeit als Werkstätige oder als BeraterIn mitnehmen können.

Als Evaluationsform wurde die Selbstevaluation gewählt.

Als Methode wurde der am Ende jeder Veranstaltung ausgegebene Feedbackbogen gewählt. Der Feedbackbogen wurde in einem separaten Projekt entwickelt; der dazu gehörige Entwicklungsbericht befindet sich im Anhang.

## Projekt- und Evaluationsergebnisse

## *5.1. Wurden die Zielgruppen erreicht?*

Laut unterschriebener Anwesenheitslisten haben insgesamt 125 Personen teilgenommen. Den größten TeilnehmerInnen-Zustrom erfuhr die zweite Veranstaltung mit dem Thema „Was können wir gemeinsam tun, dass Beschäftigte ihre Arbeit gut, gern und wohlbehalten länger meistern können?“ am 21.1.2015.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1. Veranstaltung**27.11.2014 | **2. Veranstaltung**21.1.2015 | **3.Veranstaltung**24.3.2015 | **Gesamt Veranstaltungsreihe** |
| Teilnehmende | 30 | 60 | 35 | 125 |
| Abgegebene Feedbackbögen | 25 | 29 | 20 | 74 |
| Feedbackrücklauf | 83% | 48% | 57% | 59% |

Tab.1: Teilnehmende und Feedbackgebende

Auf Basis der Feedbackbögen können Schätzungen vorgenommen werden, welchen beruflichen Hintergrund die Teilnehmenden haben:

* Etwa die Hälfte der Teilnehmenden stehen entweder in einem Beschäftigungsverhältnis mit einer Gesundheitseinrichtung oder kommen von außerhalb einer Gesundheitseinrichtung.
* 15% der Teilnehmenden haben eine Führungsposition in einer Gesundheitseinrichtung.
* 30% sind Beschäftigte ohne Leitungsfunktion in einer Gesundheitseinrichtung (unterschiedlicher Qualifikation), wobei mehr als die Hälfte davon aus der Pflege kommen
* Die zweitstärkste Teilnehmendengruppe waren zu 24% BeraterInnen für Arbeits-und Gesundheitsschutz bzw. Betriebliche Gesundheitsförderung, wobei davon mehr als drei Viertel aus der Arbeits- und Organisationspsychologie kommen.
* Mit 16% waren Klinische bzw. GesundheitspsychologInnen vertreten, wobei davon 2 von 5 auch die Zusatzqualifikation der Arbeitspsychologie führen.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1. Veranst.** | **2. Veranst.** | **3. Veranst.** | **Absolute Gesamtzahl** Veranstaltungsreihe | **%-Anteil Gesamt** Veranstaltungsreihe |
| BeschäftigeR einer Gesundheitseinrichtung | 5 | 13 | 4 | 22 | 30% |
| *davon Pflege(fach-)kraft* | *0* | *9* | *3* | *12* |  |
| Führungskraft einer Gesundheitseinrichtung | 0 | 4 | 7 | 11 | 15% |
| MedizinerIn | 1 | 2 | 0 | 3 | 4% |
| TherapeutIn | 1 | 0 | 1 | 2 | 3% |
| KlinischeR und/oder GesundheitspsychologIn (& Arbeitspsychologie 5) | 9 | 1 | 2 | 12 | 16% |
| BeraterIn für Arbeits- und Gesundheitsschutz und/oder Betriebliche Gesundheitsförderung | 5 | 8 | 4 | 18 | 24% |
| *davon Arbeits- und OrganisationspsychologIn*  | *4* | *7* | *2* | *14* |  |
| Andere | 3 | 1 | 0 | 4 | 5% |
| Keine Angabe | 1 | 0 | 1 | 2 | 3% |
|  | 25 | 29 | 20 | 74 | 100% |

Tab.2: Beruflicher Hintergrund der Feedbackgebenden

**Fazit zum Evaluationsindikator a.** (siehe Seite 5):

Die Veranstaltungsreihe hat die geplanten Zielgruppen (Beschäftigte, Führungskräfte, BeraterInnen/ForscherInnen) sowohl innerhalb von Gesundheitseinrichtungen (innerhalb von SALK, PMU und anderen Salzburger Gesundheitseinrichtungen) als auch außerhalb einer Gesundheitseinrichtung erreicht.

## 5.2. *Welchen Eindruck haben die Teilnehmenden aus der Veranstaltungsreihe mitgenommen?*

Die Veranstaltungsreihe „Arbeiten mit Leib und Seele im Gesundheitswesen: Arbeitspsychologisches Gesundheitsförderungs-Laboratorium“ wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern **im Gesamten mit *Sehr gut* (1,4)** auf einer 5-stufigen-Antwortskala (1= stimme völlig zu; 5= stimme gar nicht zu) bewertet.

Die Frage, ob sich die Veranstaltung (angesichts des Aufwands) gelohnt hat, wird gesamt mit 1,3 und besonders positiv für die 2. Veranstaltung („Was können wir gemeinsam tun, dass Beschäftigte ihre Arbeit gut, gerne und wohlbehalten länger meistern können?“) und für die 3. Veranstaltung („Betriebliche Fürsorge und Selbstfürsorge in Mensch-zu-Mensch-Berufen“) bewertet. Gleichzeitig haben diese Teilnehmenden auf die Frage, ob sie etwas Neues kennengelernt haben leicht unterdurchschnittlich mit (1,7 bzw. 1,8) votiert.

Das Interesse an den Themen wurde durch die Veranstaltungen verstärkt (nahezu bei allen Veranstaltungen gleichbleibend eine Bewertung von 1,4).

Der Laboratoriums-Charakter der Veranstaltung wurde angesichts der Antworten auf die Frage, ob es genügend Raum für Diskussion gab, positiv mit einem Gesamtdurchschnittswert von 1,2 bewertet.

Die Frage, ob die Veranstaltung persönlich hilfreich war, wird mit 1,6 in der Gesamtbewertung leicht unterdurchschnittlich bewertet. Besonders hohe Erwartungen und die gelieferten Anregungen aus der 2. Veranstaltung („Was können wir gemeinsam tun, dass Beschäftigte ihre Arbeit gut, gerne und wohlbehalten länger meistern können?“) haben angesichts der Durchschnittsbewertung von 1,7 leicht stärker divergiert als bei den anderen Veranstaltungen.

Eine ähnliche Bewertung zeichnet sich auch bei der Frage, ob das erworbene Wissen für den beruflichen Alltag nützlich ist, ab.

**Fazit zum Evaluationsindikator c. und d.** (siehe Seite 6)**:**

Die positiven Bewertungen mittels Feedbackbogen lassen das Resumee zu, dass die Teilnehmenden dieser Veranstaltungsreihe aus den Präsentationen und Diskussionen lohnende Hinweise für sich persönlich und für ihre berufliche Tätigkeit als Werkstätige oder als BeraterIn mitnehmen könnten.

Ein bedeutsamer Teil der Teilnehmenden hat Neues (insbesondere in Zusammenhang mit neuen Methoden, Erkenntnisse, Gestaltungsansätzen der Arbeitspsychologie) kennengelernt.

|  |  |
| --- | --- |
|  | 1= „stimme völlig zu“ bis 5= „stimme gar nicht zu“) |
|  | **Gesamt**(N=74; RL=59%) | **1. Veranst.**(N=25; RL=83%) | **2.Veranst.**(N=29; RL=48%) | **3.Veranst.**(N=20; RL=57%) |
| Die Veranstaltung gab einen guten Einblick in das Themengebiet. | 1,4 | 1,4 | 1,5 | 1,4 |
| Meine Vorkenntnisse waren ausreichend, um der Veranstaltung folgen zu können. | 1,2 | 1,1 | 1,3 | 1,1 |
| Die Inhalte wurden verständlich und anschaulich vermittelt. | 1,2 | 1,3 | 1,3 | 1,1 |
| Während der Veranstaltung habe ich etwas Neues kennengelernt. | 1,6 | 1,4 | 1,8 | 1,7 |
| Die Veranstaltung war eine Gelegenheit mein Wissen und meine Praxis zu überprüfen.  | 1,8 | 1,9 | 1,8 | 1,7 |
| Die Veranstaltung hat mein Interesse an diesem Thema verstärkt. | 1,4 | 1,4 | 1,5 | 1,4 |
| Das in der Veranstaltung erworbene Wissen nützt mir in meinem beruflichen Alltag. | 1,6 | 1,4 | 1,8 | 1,6 |
| Die Inhalte der Veranstaltung waren für mich persönlich hilfreich. | 1,6 | 1,5 | 1,7 | 1,5 |
| Der gesetzte Zeitrahmen war völlig ausreichend. | 1,4 | 1,4 | 1,4 | 1,3 |
| Es gab genügend Zeit für die Diskussion. | 1,2 | 1,2 | 1,3 | 1,1 |
| Gemessen am zeitlichen und organisatorischen Aufwand hat sich die Teilnahme an dieser Veranstaltung für mich gelohnt. | 1,3 | 1,4 | 1,2 | 1,2 |
| Meine Erwartungen hinsichtlich der Ziele und Themen der Veranstaltung haben sich erfüllt. | 1,5 | 1,4 | 1,7 | 1,7 |

Tab.3: Bewertungen der Feedbackgebenden

## 5.3. *Welche Nachhaltigkeitseffekte aus der Veranstaltungsreihe traten bislang auf?*

Nach den jeweiligen Veranstaltungen haben sich immer weitere, fortführende Kontakte von TeilnehmerInnen mit der SALK-Arbeits- und Organisationspsychologie ergeben. Etwa 20 bleibende inhaltliche Verbindungen (ca. 16% der Gesamtteilnehmenden) können angeführt werden.

Diese drehen sich um:

* Rückmeldungen zu durch die Veranstaltung angeregte Eigenaktivitäten (z.B. Übernahme des Thema „Kurzpausensystem“ in Vorträge für Ärzte mit dem Titel „Professionelle Distanzierung im und vom Arbeitsprozess“)
* Kooperationsprojekte zur Erarbeitung von diesbezüglichen Unterweisungsmaterialien (z.B. „Gesundheitsgerechter Umgang mit emotionalen Arbeitsanforderungen“)
* Aufnahme des Thema „Alternsgerechtes Arbeiten“ im SALK-Netzwerk der Gesundheitsvertrauenspersonen
* Vernetzung mit dem Institut für Psychologie der Universität Salzburg und der Arbeiterkammer Salzburg zum Thema „Psychische Belastungen“
* Anfragen von Führungskräften, die Arbeitspsychologie in ihren Teams vorstellen zu wollen
* Persönlich-vertrauliche Gespräche allgemein und insbesondere zum Thema „Alter werden im Beruf“ von Seiten Beschäftigter und Führungskräfte.

Folgende Themenstellungen werden innerhalb und teilweise nachvollziehbar außerhalb der SALK weiterverfolgt:

* Management, Vorgesetzte und Beschäftigte zu den wissenschaftlichen Belegen des professionellen Anspannungs- und Entspannungsrhythmus informieren
* Ein Pilotprojekt „Kurzpausensystem in der Chirurgie“ anregen, evaluieren und kommunizieren.
* Orientierungs-/Beratungsangebot für MitarbeiterInnen zur Lebensmitte (Gesundheit, Arbeitsfähigkeit, Lebenszufriedenheit) anregen
* Diskussionen für eine Personalberechnung unter Berücksichtigung von Alter und Arbeitsfähigkeit der Teams anstossen
* Anregen, die Arbeitsplatzevaluierung zum Erkennen und Bearbeiten von Risiken für gutes Älterwerden im Beruf zu nutzen
* Mehr Initiativen starten, Vorgesetzte für MitarbeiterInnenführung in Zeiten demografischen Wandels zu würdigen und zu unterstützen
* Förderung des *Detached Concern*-Ansatzes in allen Gesundheitsberufen
* Erkennen, dass Führungskräfte ebenso mit einer spezifischen Mensch-zu-Mensch-Aufgabe betraut sind. Förderung von balanciertem Führungsverhalten für gesundheitsgerechtes Arbeiten und Führen.

**Fazit zum Evaluationsindikator b.** (siehe Seite 6)

Die Veranstaltungsreihe hat zur Verbreitung von Arbeits- und Organisationspsychologie beigetragen.

**Zusammenfassung:**

1. Das Format des arbeitspsychologischen Gesundheitslaboratoriums (2,5 Stunden; Kombination von Arbeitswelt-AkteurInnen/Betroffenen und arbeits- und gesundheitswissenschaftliche BeraterInnen/ForscherInnen) hat sich aus Sicht der Teilnehmenden und der Veranstalter bewährt.
2. Die Zielgruppen und ihre Bedürfnisse wurden erreicht.
3. Die Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit (Internet- und Intranet-Plattform für diese Veranstaltungsreihe) sind umgesetzt. Die Folgeaktivitäten verweisen auf weiter anhaltende Wirkung der Veranstaltungsreihe.

# Anhang

Listen Sie Ihre veröffentlichbaren Beilagen zum Bericht auf. Diese sind ebenso wie der Bericht selbst im Projektguide hochzuladen.

* 3 Veranstaltungsflyer
* 3 Veranstaltungsnachlesen
* 3 Veranstaltungsrückmeldungs-Kurzberichte
* 6 Präsentationen der ReferentInnen
* Entwurfsbericht Evaluation

Bericht erstellt von Mag. Brigitta Gruber am 20.Mai 2015