

## Impressum und Kontakt

Für den Inhalt dieser Broschüre verantwortlich:  
ARGE PFLEGE-KRAFT  
Mag. Martin Glashüttner  
Keplerplatz 8/10  
1100 Wien  
martin.glashuettner@pflege-kraft.at  
www.pflege-kraft.at  
Tel.: 0676 / 539 43 52

## Fördergeber

Das Projekt wurde durch den Fonds  
Gesundes Österreich, ein Geschäftsbereich der  
Gesundheit Österreich GmbH gefördert.



95%

der MitarbeiterInnen  
wissen, dass ihr Betrieb  
etwas für ihre Gesundheit tut!

...ja, ich will!

Betriebliches  
Gesundheitsförderungsprojekt  
2011–2014  
Gesundheits- und Sozialberufe in Wien



*Ich bedanke mich bei allen engagierten MitarbeiterInnen, Führungskräften, ProjektpartnerInnen und natürlich dem Fördergeber für die Unterstützung, verlässliche Zusammenarbeit, Innovationsfreudigkeit und Tatkraft, die das Projekt „Gemeinsam aktiv und gesund“ zu diesem nachhaltigen Erfolg geführt haben.*



# Vorwort

## ARGE PFLEGE-KRAFT

### Gemeinsam aktiv und gesund

Im Sommer 2011 wurde die ARGE PFLEGE-KRAFT gegründet, die als Projektträger das Gesundheitsförderungsprojekt „Gemeinsam aktiv und gesund“ für die Organisationen Caritas Wien Betreuen und Pflegen, Care Systems, Wiener Hilfswerk, ESRA und SMIR durchführte. Jede Organisation führte dabei extra ein Teilprojekt durch und arbeitete auch betriebsübergreifend an gemeinsamen Maßnahmen und Strategien zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die ARGE PFLEGE-KRAFT stand somit 2011 vor der Aufgabe für die 2500 Beschäftigten mit unterschiedlichen Berufsbildern Lösungen anzubieten, die ihnen die langfristige Ausübung ihres Berufes ermöglichen und gesundheitliche Belastungen – trotz der schwierigen Aufgaben – hintan halten. Diese Tatsache ist nach dreijähriger Zusammenarbeit als der wohl größte Erfolg dieser Initiative einzuordnen und stellt ein seltenes Beispiel überbetrieblicher Kommunikation und Zusammenarbeit dar. Die Wichtigkeit des gemeinsamen Anliegens wird am deutlichsten durch die Förderung des Fonds Gesundes Österreich als Haupt-Fördergeber neben der finanziellen Selbstbeteiligung der Betriebe unterstrichen.

Mit einem Mixed-Methods-Ansatz konnten berufsgruppenübergreifende und berufsspezifische Belastungen nachgewiesen werden. Die in der ersten Projektphase erhobenen quantitativen Daten (Fragebogen, Kennzahlen) wurden danach mit qualitativen Modulen (Go alongs, Gesundheitszirkel, Interviews) pro Organisation vertieft und bieten für die festgestellten Problemstellungen eine genaue Analyse- und Interventionsmöglichkeit. Auf Basis der Erhebungen wurde ein BGF-Kreislauf mit dem Ziel in Gang gesetzt, nicht nur den einzelnen Beschäftigten eine verbesserte Arbeitswelt bieten zu können, sondern auch branchenintern vernetzte Lösungen für die Organisationen zu

implementieren. Zur Erreichung dieses strategischen Ziels wurde im Rahmen des Projektes Leitziele entwickelt und auf operationalisierte Sub-Ziele (Handlungsfeldziele) heruntergebrochen, um einerseits überschaubare Arbeitspakete zu schaffen und andererseits die Zielerreichung logisch nachvollziehen zu können. Zu Projektende stehen im September 2014 Models of Good Practice von verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen in den beteiligten Betrieben zur Verfügung. Insgesamt wurden 113 Maßnahmen in den fünf teilnehmenden Betrieben umgesetzt bzw. bereits in den Regelbetrieb integriert. Es wurden beispielsweise alle (!) Führungskräfte mit einer professionell begleiteten Sensibilisierung zum Thema „Gesundes Führen“ coacht. Eine signifikante Verbesserung um 5% der Dimension „Führung“ konnte im Bereich der Pflegehilfen erreicht werden. Die wichtige Kennzahl der Mehr- und Überstunden konnte im Projektverlauf positiv verändert werden, so hat sich beispielsweise die Anzahl der Mehrstunden beim Wiener Hilfswerk um bis zu 45% verringert.

Ein weiterer Erfolg des Projektes wird vor allem darin sichtbar, dass es in den drei Jahren der Projektlaufzeit gelungen ist, in jedem Betrieb eine funktionierende Struktur zur Weiterführung der BGF zu implementieren und diese auch in allen Organigrammen verankert zu sehen. Diese erfolgreiche Einführung einer nachhaltigen Struktur stellte für die Projektleitung der ARGE auch das Hauptkriterium zur Entscheidung der Einreichung des Gütesiegels Betriebliche Gesundheitsförderung für alle fünf Betriebe dar.

Mit dieser Broschüre werden die Projektergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht und bilden somit eine Grundlage für weitere erfolgreiche Arbeit zur Förderung der Gesundheit von Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialberufen.



## ARGE PFLEGEKRAFT



## Projektfakten

Zielgruppe **3314** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- **108** MitarbeiterInnen in Gesundheitszirkeln
- **35** GesundheitskoordinatorInnen
- **568** TeilnehmerInnen am Aktivprogramm
- **113** umgesetzte Maßnahmen
- **129** TeilnehmerInnen am Frauenlauf
- **101** Seminartermine mit **564** Teilnahmen
- Projekthotline mit über **3000** Informationstelefonaten und **5000** sms-Nachrichten
- **12** Quartalsnewsletter (Gesamtauflage über 25000 Stück)
- **90** Infoblätter
- **53** Standorte mit **17** blauen „Gesundheits-Pinnwänden“ zur MitarbeiterInnen-Information
- Über **500** MitarbeiterInnen waren in den 3 Projektjahren bei einer Vorsorgeuntersuchung /Gesundenuntersuchung

# Projektpartner

Gruppe FIT-VITAL – Leben in Balance

Mag. Elisabeth Glashüttner  
Keplerplatz 8/10  
1100 Wien  
Tel.: 0676 62 64 881  
info@fit-vital.org  
www.fit-vital.org



Gemeinsam aktiv und gesund war nicht nur der Titel dieses dreijährigen Gesundheitsförderprojektes, wir haben tatsächlich gemeinsam den ersten Schritt in eine gesunde und aktive Arbeitswelt gemacht. Mit zahlreichen Aktiv-Programmen zum Thema Ernährung, Bewegung, Entspannung, aber auch Seminaren zur seelischen Gesundheit, Arbeitsorganisation u.v.m. konnten positive Verbesserungen bei den MitarbeiterInnen erzielt werden. Die Beschäftigten fühlen sich nun wohler an ihrem Arbeitsplatz, berichten über weniger Stress und mehr Zufriedenheit – weiter so!



Elisabeth Glashüttner  
Geschäftsführung  
FIT-VITAL

## Start eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses

### Das Vorgehen im Projekt

Gemeinsam aktiv und gesund stellte als betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt die partizipative Mitgestaltung durch die MitarbeiterInnen in den Vordergrund.

#### 1. Information und Sensibilisierung

Kick-Off Veranstaltungen zum Projektstart: MitarbeiterInnen wurden sensibilisiert mittels Reflexion der Begriffe der persönlichen Gesundheit und der „ARGE PFLEGE-KRAFT“ als Organisation.

- Visionsworkshop mit Führungskräften
- Infotage zur Sensibilisierung für Gesundheitsthemen

#### 2. Analyse

- MitarbeiterInnen-Befragung:
  - > Human Work Index® zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit und ihrer Komponenten Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit
  - > Wohlbefindensindex zur Erhebung von körperlichen Beschwerden, Risikofaktoren, Ernährungs- und Bewegungsverhalten
- Gesundheitszirkel zur Erhebung von Verbesserungspotenzialen und Lösungsvorschlägen
- Interviews
- Begehungen
- Statistik

Im Gesundheitsbericht wurden die Ergebnisse der Analyseinstrumente zusammengefasst und

- Ressourcen
- Probleme und
- Lösungsansätze

als Basis für den weiteren Projektverlauf dargestellt.

Ziele sind

- S** – spezifisch
- M** – messbar
- A** – akzeptiert
- R** – realistisch
- T** – terminiert



#### 3. Maßnahmen-Konzeption und Umsetzung

Im Ergebnis- und Strategieworkshop wurde, basierend auf den Analyseergebnissen, die weitere Vorgehensweise festgelegt.

- Maßnahmvorschläge gesammelt
- Handlungsfelder erarbeitet
- Smarte Ziele formuliert
- Maßnahmen-Minikonzepte mit MitarbeiterInnen erstellt
- Umsetzungspläne entwickelt

Die BeraterInnen unterstützten die einzelnen Teams nach Bedarf.

Aus diesem Pool von Maßnahmen wurden gemeinsam im Lenkungsausschuss und mit der Geschäftsführung über alle fünf Betriebe 113 Maßnahmen beschlossen.

#### 4. Erprobung in der Praxis

Das Konzept der im Projekt umgesetzten Maßnahmenimplementierung basiert auf der Theorie des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

#### 5. Evaluierung

Jede Umsetzungsmaßnahme wurde auf ihre Zielerreichung überprüft. Es wurden Ergebnisse wie Prozesse evaluiert. Einerseits kamen der Human Work Index® sowie der Wohlbefindensindex aus der Analyse im Rahmen der Evaluationsphase nochmalig zum Einsatz, andererseits wurde parallel extern durch die Universität Wien evaluiert. Auch die strukturellen Aspekte des Projektes v.a. hinsichtlich dessen Nachhaltigkeit wurden extern geprüft.

#### 6. Nachhaltige Verankerung

Eine stabile Integration der Veränderungen in die alltägliche Arbeit, bzw. die Arbeitsabläufe sind der Weg zu einer gesunden Organisation.

# Projektpartner

IBG – Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ing. Mag. Dr. Gerhard Klicka  
Mariahilferstr. 50/14  
1070 Wien  
Tel.: 01 524 37 51 -0  
info@ibg.co.at, www.ibg.co.at



Ich bin stolz, dass wir im Zuge dieses Projekts gemeinsam mit den beteiligten Unternehmen und unserem Projektpartner bessere Arbeitsbedingungen für das immens wichtige Pflegepersonal geschaffen haben. Besonders freut es mich, dass die gezielt auf die Personengruppe abgestimmten Angebote zum Thema Bewegung, Ernährung und psychische Gesundheit auch über das Projekt hinaus zur Verfügung stehen werden.



Gerhard Klicka  
Geschäftsführung  
IBG



Um eine gute Balance zwischen den KundInnen- und BewohnerInnenbedürfnissen und den MitarbeiterInnenbedürfnissen erreichen zu können, ist die Führungskraft eine wichtige Person. Deshalb war es der Caritas wichtig, mit den Führungskräften zu erarbeiten/diskutieren was bedeutet Wertschätzung / Partizipation / Führung und wie kann dies gut umgesetzt werden.



## Gemeinsam aktiv und gesund Maßnahmen aller ARGE-Betriebe

### Sensibilisierung für alle Führungskräfte

„Eine gute Führungskraft ist eine, die sich kümmert.“

Alle Führungskräfte wurden im Rahmen des Seminars „Gesundes Führen“ geschult und sensibilisiert.

Ziel war es verstärkt die Grundsätze einer gesunden Führungskultur in Teams zu beachten. Dabei soll zukünftig besonders viel Wert gelegt werden auf:

- Wertschätzenden Umgang
- Anerkennung und Lob
- Interesse zeigen und Kontakt halten
- Kommunikation und Einbeziehung
- Transparenz, Offenheit und Klarheit
- Positives Arbeitsklima und Spaß an der Arbeit
- Belastungsabbau, Erholung (Pausen) und Ressourcenaufbau

Auch die Vorbildfunktion, das Vorleben von Werten, der gesunde Umgang mit sich selbst, seiner Gesundheit und der Work-Life-Balance, spielen dabei eine wesentliche Rolle.

### MitarbeiterInnen-Gespräche

Überarbeitung der Leitfäden für MitarbeiterInnen-Gespräche (Erweiterung um Gesundheitsthemen), Schulung der Führungskräfte „Wie führe ich ein MAG?“. Es werden regelmäßig MAG bzw. Willkommensgespräche/Rückkehrgespräche geführt.

### FIT-VITAL Box

- Sensibilisierung zu Rücken- und Entspannungsübungen
- 40 kurze Bewegungs- bzw. Entspannungsübungen
- Die FIT-VITAL Box steht jedem Team, Führungskraft und GesundheitskoordinatorIn zur Verfügung
- Die FIT-VITAL Box wird in Teamgesprächen, FK-Jour fixe, Besprechungen regelmäßig eingesetzt (vor und während den Sitzungen, in/nach der Pause)



### Aktivprogramm

- Jedes Semester wechselnde Einheiten (16 EH/Woche) – viele Standorte in ganz Wien
- Niederschwellig
- Stärkt Zusammenhalt (Sozialkapital)
- 53% bewegungsferne MitarbeiterInnen wurden erreicht
- Verschiedene Sportarten (z.B. Personal Trainer, Lauftreff, Kraftzirkel, Bodystyling, Wirbelsäulen-Gymnastik, Schwimmen, Pilates, Aqua-Fit, Fußball, Zumba®, Fitnesscenterkooperation, Sport & Fun Halle, Rücken-Fit)

### Seminarprogramm

**27,4%** der MitarbeiterInnen besuchten ein „gesundheitsförderndes“ Seminar  
**12** Seminarthemen  
**101** Seminartermine  
**964** Seminarernehmen

### „Gesundes Führen“

**92,6% aller Führungskräfte wurden zum Thema Gesundes Führen sensibilisiert!**

### Seminarthemen 2014/2015 im offenen Seminarprogramm:

- Achtsamkeitstraining
- ENT-ÄRGER-UNG
- Entspannt durch die Wechseljahre
- Gesundes Führen - Sensibilisierung für Führungskräfte
- GOLDIE statt Oldie: Die Kunst des Älterwerdens
- Gesunder Umgang mit Belastungen f. FK
- Gesunder Umgang mit Belastungen f. MA
- Individuelle Entspannungstechniken für den Berufsalltag
- Kochworkshop „Schnelle und gesunde Küche“
- Kommunikationstraining für Führungskräfte
- Konfliktmanagement - mit Konflikten gesund leben
- Lebensstil-Schulung
- Positives Denken
- Work-Life-Balance - die verschiedenen Herausforderungen im Alltag jonglieren
- Workshop „Gesunder Rücken“ richtig Heben und Tragen
- Zeit- und Selbstmanagement



Die Aufgabe als Gesundheitskoordinatorin und das Gesundheitsprojekt haben wieder sehr viel Sportlichkeit und bewusste Ernährung in mein Leben gebracht!



Beate Wally  
Gesundheitskoordinatorin  
Caritas



## Qualitätskriterien Nachhaltigkeit

### GesundheitskoordinatorInnen (=GK)

Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden im Rahmen des Projektes 35 GesundheitskoordinatorInnen ausgebildet (mind. 1% der MitarbeiterInnen), die über den Projektzeitraum hinaus für die Analyse und Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen verantwortlich sind.

Eine nachhaltige Struktur ist durch das Gesundheitsteam (GK und Projektleitung nach Ende des Projektes) sichergestellt.

Ziele der GesundheitskoordinatorInnen sind:

- Integration und Steuerung von Maßnahmen, die auf den Erhalt, die Förderung und Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden der MitarbeiterInnen abzielen
- Nachhaltige Implementierung von Maßnahmen auch nach Projektabschluss
- Aufgreifen unbearbeiteter und neuer Belastungsthemen zur Bearbeitung

Die GesundheitskoordinatorInnen sind hierbei keine Anlaufstelle für Einzelfalllösungen, sondern erarbeiten Hilfestellungen für Personengruppen.

### Aktivprogramm

Im neuen Aktivprogramm von FIT-VITAL können alle MitarbeiterInnen an bis zu 20 verschiedenen Einheiten pro Woche zu einem geringen Kostenbeitrag das ganze Semester teilnehmen. Auch Familienmitglieder und Freunde können daran teilnehmen.

### Seminarprogramm

Die gesundheitsfördernden „Gemeinsam aktiv und gesund“ Seminare werden für alle Gesundheits- und Sozialeinrichtungen weiterhin angeboten. MitarbeiterInnen haben demnach die Möglichkeit an einem der 16 unterschiedlichen Themen teilzunehmen, die 4-stündigen Schulungen werden von IBG und FIT-VITAL durchgeführt.

## Kommunikationswege

- Projekt-Kickoff
- Newsletter
- Blaue Projektpinnwand: „Gesundheitspinnwand“
- Infoblätter
- Broschüren
- Interne Teamsitzungen (Kommunikation über Vorgesetzte)
- Gemeinsam aktiv und gesund-Karte
- Infohotline
- Homepage, facebook, Social Media
- Projekt-Kickout

## Partizipation

- MitarbeiterInnen-Befragung
- Interviews
- Gesundheitszirkel
- Maßnahmenteams
- Führungskräfte-Coaching
- Hohe Rücklaufquoten
- Teilnahme am Aktivprogramm und Seminarprogramm
- Einbringen von Wünschen hinsichtlich Aktivprogramm
- Gemeinsam aktiv und gesund-Karte
- Fotowettbewerb

## Erfolgsfaktoren

Gesundheitsförderung wird in den fünf Betrieben nicht als zusätzliche Aufgabe sondern als Instrument für die Entwicklung der Betriebe wie auch der Förderung der MitarbeiterInnen angesehen. Gesundheitsförderung ist nach diesem Verständnis ein langfristiger Prozess, der auch über das Projektende hinaus weitergeführt wird.

Besonders wichtig bei der Projektumsetzung waren:

- Die Einbeziehung und Motivation der MitarbeiterInnen
- Die interne Projektkommunikation über Projektfortschritte und aktuelle Projektaktivitäten
- Die konkrete Zielformulierung, um eine Evaluation der Projektergebnisse zu ermöglichen
- Ein Maßnahmenleitfaden unterstützte bei der Umsetzung
- Die Einbindung aller Abteilungen in die Projektgeschehnisse
- Ein breites Angebot mit möglichst einfachem Zugang
- Die Sicherung der Nachhaltigkeit der Gesundheitsförderung über das Projektende hinaus durch die GesundheitskoordinatorInnen.
- Die elektronische Projektdokumentation unterstützt bei der Weiterarbeit



*Kommunikation ist eine Leidenschaft von mir. Mit der Fortbildung Kommunikationstraining für Führungskräfte aus dem stationären und mobilen Bereich, hoffen wir, auch hier die Leidenschaft mit diversen Tools an der Kommunikation geweckt zu haben.*



**Dagmar Ludwig-Penall**  
Leitung Haus St. Klemens,  
Haus St. Antonius,  
Haus St. Martin  
Caritas

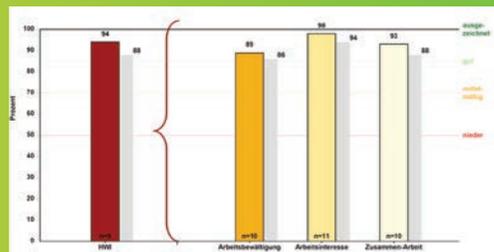


**Fotowettbewerb**  
Plätze 1 – 3

Gemeinsam  
aktiv & gesund

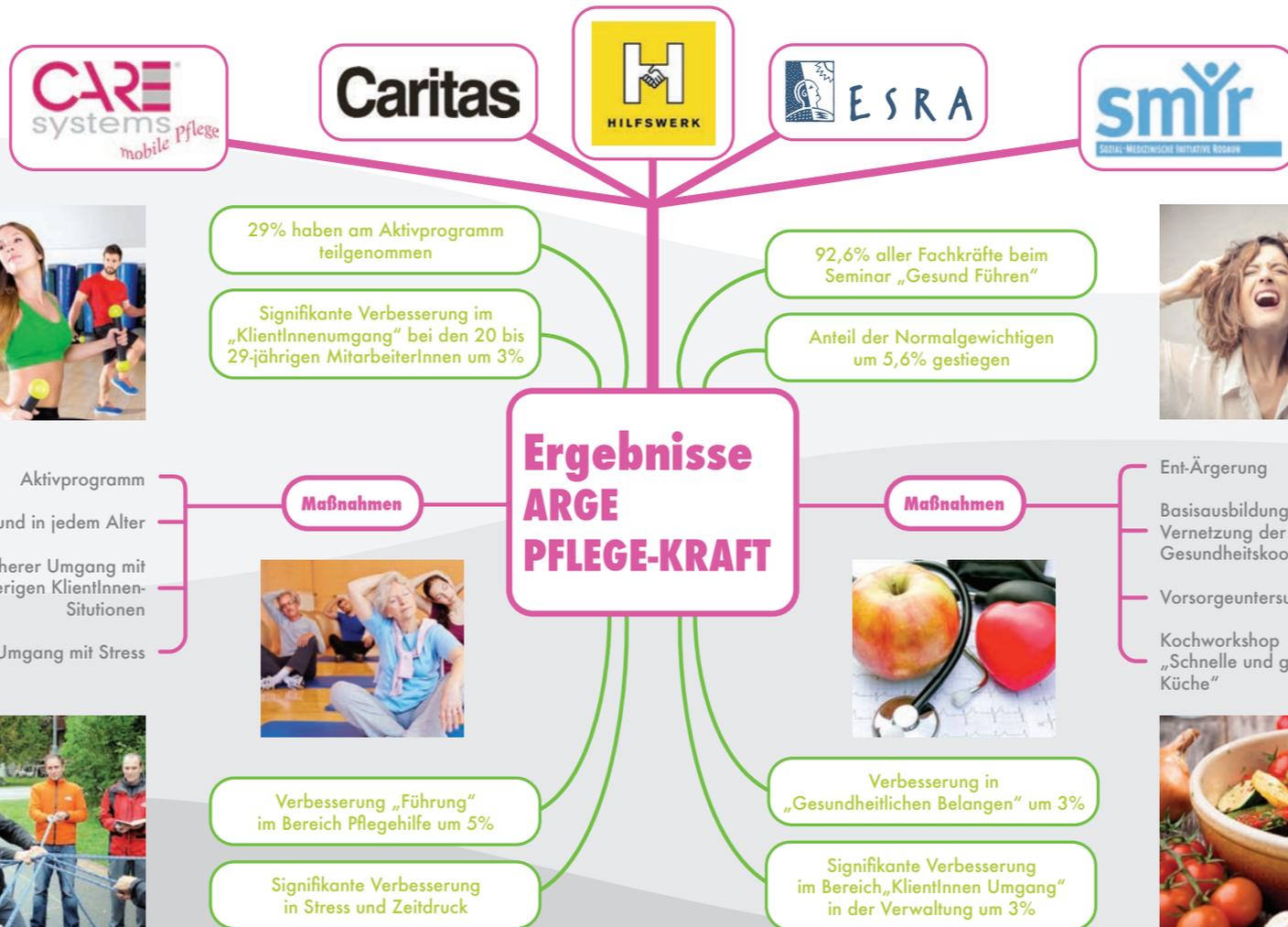
...steigert das Wohlbefinden  
der MitarbeiterInnen um 5%!

Das haben wir erreicht



Nach 3 Jahren betrieblicher Gesundheitsförderung zeigen die Befragungsergebnisse deutlich, Gesundheitsförderung zahlt sich aus! In allen Betrieben gibt es Verbesserungen!

Auf den nachfolgenden Seiten zeigen wir eine Auswahl der erfolgreichen Maßnahmen und erreichten Ziele.



”

Warum ein Gesundheitsprojekt in der Caritas: Aufgrund der längeren Verweildauer im Arbeitsleben, und der physischen und psychischen Belastung der MitarbeiterInnen im Pflege- und Betreuungsbereich, wurde es notwendig Signale und Akzente zu setzen, um diesen Herausforderungen im Berufsleben gerecht werden zu können. Es ist allerdings wichtig, auch nach Abschluss dieses Projektes weiter in die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu investieren. Aus diesem Grund gibt es ab sofort für die gesamte Caritas der Erzdiözese Wien eine betriebliche Gesundheitsförderung.

Ilse Frisch  
PDL, Caritas

“

**Andrea Reisenberger**  
Geschäftsführung  
SMIR



Wir haben das Projekt PFLEGE-KRAFT zum Anlass genommen, einige Prozesse zu hinterfragen und neu zu ordnen. Themen wie Kommunikation, Gestaltung des Dienstplanes, Krankenstände, Supervision und viele mehr, die zwar wichtig waren, aber im Tagesgeschäft zu kurz gekommen sind, konnten im Rahmen diverser Teamsitzungen ausführlich diskutiert werden. Insgesamt hat das Projekt PFLEGE-KRAFT viele Anstöße gegeben und durch die Maßnahmenumsetzung ist schon vieles verändert worden. Die Implementierung von Gesundheitskoordinatorinnen gewährleistet die Nachhaltigkeit des Projekts.



- MitarbeiterInnen haben ein Zeitfenster von +/- 30 Minuten für flexible Diensterteilung
- Zusätzliche Arbeiten außerhalb der Dienstzeit werden mit KlientInnen und MitarbeiterInnen abgerechnet.
- Informationsweitergabe am Runden Tisch
- Gelerntes von Fortbildungen internen KollegInnen weitergeben
- Kontakt des Besuchs-/Reinigungsdienstes wird in Doku vermerkt
- Ärzte-/Tageszentren werden beim Erstkontakt über die Leistungen von SMIR informiert (Entwicklung Willkommensbrief)
- Umstrukturierung Team- und Fallbesprechungen
- Administrationspauschale (2Std/Monat)
- Rücksicht auf KollegInnen
- KundInnen erhalten nur noch die Büronummer und die Nummer des Pflegenotrufs
- Zuschlag für Einspringen an dienstfreiem Tag
- Berücksichtigung von 3 schriftlichen Dienstplanwünschen pro Monat

50% der MitarbeiterInnen besuchen ein „gesundheitsförderndes“ Seminar

Bessere Informationsweitergabe und größere Zufriedenheit mit dem Ablauf des Runden Tisches



**Maßnahmen**

**ZUSAMMENARBEIT**



95% haben am Aktivprogramm teilgenommen

Verbesserung der Zusammenarbeit mit MitarbeiterInnen außerhalb der Organisation um 4%

**Ergebnisse SMIR**

14 MitarbeiterInnen

**PERSÖNLICHES WOHLBEFINDEN**

**Maßnahmen**

Steigerung der aktiven Bewegung in der Freizeit pro Woche um 64%

Verbesserung der Wirbelsäulen-, Kopf- und Nackenbeschwerden um 17%

Spürbar weniger Anrufe außerhalb der Dienstzeit



15% weniger Belastung durch Stress, Zeitdruck und anstrengende, emotionale Kontakte

Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit haben sich um 6% verbessert



Hinzuziehen einer zweiten Hilfskraft bei schwierigen KlientInnen

Hilfsmittel optimal einsetzen

Regelmäßige Supervision

Hinzuziehen einer KinästhetikerIn vor Ort

Liste mit Bewegungsangeboten aus der Umgebung steht zur Verfügung

Verbesserung der Sicherheit beim Autofahren (betriebliche Headsets/ Freisprecheinrichtungen)

Kinästhetik Grundausbildung für alle MitarbeiterInnen

FIT-VITAL Box



**Elfi Mühlbauer**  
Gesundheitskoordinatorin  
SMIR



Drei Jahre ist es her, dass wir von einem Gesundheitsprojekt hörten, das bei SMIR stattfinden soll. Nun sind drei Jahre fast vorbei und es ist an der Zeit, Resümee zu ziehen: Wir hatten Gelegenheit, an diversen Veranstaltungen teil zu nehmen wie Pilates, Zumba, Stressbewältigungsseminar Gesundes Altern oder ein Kochseminar. Möglichkeiten für Verbesserungen am Arbeitsplatz wurden diskutiert und vieles umgesetzt. Viele Bausteine um aktiv und gesund in die Zukunft zu blicken. Nicht zuletzt ist die Berufung von Gesundheitskoordinatorinnen eine Chance, die Gedanken, die in den letzten Jahren gewachsen sind, weiter zu tragen. Ein umfassendes Danke schön an FIT-VITAL, IBC, die ARGE PFLEGE-KRAFT, SMIR als Arbeitgeber und SMIR als Team. Dieses Projekt zeigt was möglich ist, wenn viele engagierte Menschen zusammen arbeiten.



**Monika Weiser**  
Gesundheitskoordinatorin  
SMIR



Margit Weninger,  
Silvia Hartl,  
Silvia Rust,  
Jacqueline Perzi,  
Malgorzata Wojciechowska,  
Gabriela Pesec,  
Marijana Perkovic  
Lenkungsausschuss  
Care Systems



„Dass die Geschäftsführung etwas für die MitarbeiterInnen tut finde ich toll“

„Das Engagement im Projekt hat unser berufliches Handeln erweitert und es ist uns ein echtes Anliegen, dem Thema Gesundheit weiterhin einen wichtigen Platz einzuräumen.“

„Das Arbeiten mit dem MOCCA Programm ist eine echte Erleichterung, auch finde ich alle wichtigen Infos drauf.“



57% der MitarbeiterInnen besuchen ein „gesundheitsförderndes“ Seminar

Verbesserung der Kopfbeschwerden um 16%



- Verbesserung der Personalauswahl
- MitarbeiterInnen-Orientierungsgespräch (MOG)
- Anpassung Pflegedokumentation
- Verbesserung interne Kommunikation
- Mobile Lösung

**Maßnahmen**

**ZUSAMMENARBEIT**



42% haben am Aktivprogramm teilgenommen

Wertschätzung und Anerkennung in der Verwaltung um 10% gestiegen

Das Einbringen des eigenen Wissens bei den DGKP und PH um 15% gestiegen

**Ergebnisse  
Care Systems  
104 MitarbeiterInnen**

Kinästhetik ist fixer Bestandteil des Fortbildungskatalogs

Dienstpläne und Verrechnung sind über die mobile Lösung durchführbar



**PERSÖNLICHES WOHLBEFINDEN**

**Maßnahmen**

- FIT-VITAL Box
- Kinästhetik
- Teambuilding



Verbesserung der Zufriedenheit mit dem Kommunikations- und Informationsfluss um 6,5%

Zusammenarbeit und Unterstützung wird um 9% besser bewertet



„Dass ich als Mitarbeiterin und Mensch gehört werde, finde ich cool“

„Als Bereichsleitung bin ich für das gesunde Führen verantwortlich, dass ist mir erst durch das Projekt bewusst geworden“

„Dass ich mich aktiv als Gesundheitskoordinatorin einbringen darf, gefällt mir sehr gut, so fühle ich mich wert geschätzt“

„Die Kinästhetik Ausbildung erleichtert mir das tägliche Arbeiten“

„Die gemeinsamen Heurigenbesuche gefallen mir besonders“



Margit Weninger, Silvia Hartl, Silvia Rust,  
Jacqueline Perzi, Malgorzata Wojciechowska,  
Gabriela Pesec, Marijana Perkovic  
Lenkungsausschuss Care Systems

Peter Schwarz,  
Gerda Netopil,  
Klaus Mihacek  
Leitung  
ESRA



Teamrotationen zum Kennenlernen der anderen Abteilungen für ein besseres Verständnis untereinander wurden gerne angenommen und sollen fortgeführt werden.“

„Als besonderer Erfolg gestaltet sich das gemeinsame Singen als Teambuildingmaßnahme, das unter professioneller Anleitung regelmäßig in ESRA stattfindet und von vielen MitarbeiterInnen gerne in Anspruch genommen wird.“

„Es ist gelungen zwei Mitarbeiterinnen als Gesundheitskoordinatorinnen zu etablieren, welche als Anlaufstelle für gesundheitliche Belange von den KollegInnen gut angenommen werden.“



ESRA



- Regelmäßige MitarbeiterInnengespräche (MAG)
- Umstrukturierung der Team-/Fallbesprechungen
- Teamrotation
- Achtsamkeitstraining
- Teambildung - Betriebsklima positiv aufladen: ESRA-Chor
- Stellenbeschreibung für MitarbeiterInnen



**Maßnahmen**  
**ZUSAMMENARBEIT**

Zunahme der Wertschätzung/  
Anerkennung durch Vorgesetzte  
um 10%

Nackenbeschwerden sind  
um 11% gesunken

Belastungen durch  
anstrengende, emotionale Kontakte  
wurden reduziert

**Ergebnisse  
ESRA**  
**65 MitarbeiterInnen**

**PERSÖNLICHES WOHLBEFINDEN**

**Maßnahmen**



62,5% besuchten ein  
„gesundheitsförderndes“ Seminar

Verbesserung der Zusammenarbeit  
mit anderen MitarbeiterInnen innerhalb  
der Organisation um 5%

Stress und Zeitdruck werden  
weniger belastend erlebt

30,3% haben am  
Aktivprogramm teilgenommen



- Pause machen, Kraft schöpfen
- FIT-VITAL Box
- Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen beugen Fehlhaltungen und Beschwerden vor
- Gesunde Ernährung



Um das Wohlergehen unserer MitarbeiterInnen zu optimieren, haben wir 2011 entschieden uns am Projekt „Gemeinsam aktiv und gesund“ zu beteiligen. Viele Maßnahmen, Seminare und Bewegungsprogramme später, blicken wir auf 3 erfolgreiche Projektjahre zurück.“

„Die Kochworkshops „Schnelle und gesunde Küche“ werden bis heute von vielen MitarbeiterInnen sehr positiv erwähnt!“



Peter Schwarz, Gerda Netopil, Klaus Mihacek  
Leitung ESRA

Lisbeth Birmily  
 Projektleitung und Leitung  
 Human Ressource Management  
 Wiener Hilfswerk



Das Projekt hat uns gezeigt, dass ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse umfasst. Neben dem betriebsübergreifenden Angebot von Fortbildungen, Seminaren und Aktivprogramm haben wir auch die Pausengewohnheiten sowie die Arbeitszeiten unserer MitarbeiterInnen kritisch hinterfragt und viele positive Veränderungen erreicht.



Regelmäßige MitarbeiterInnen-gespräche (MAG)

MitarbeiterInnen gestalten ihr Arbeitsumfeld mit: Befragung zu wichtigen Themen (Raumbuchung, Reinigung, Haustechnikerteam)

Kundenkommunikationsschulung: Umgang mit Stammtischparolen; Diversität: „Vielfalt unter den MitarbeiterInnen“

Basissensibilisierung „Gesundes Führen“ und „Kommunikationstraining“

monatliche Promotion von firmeninternen Benefits

Deeskalationstraining



Reduktion der körperlichen Belastungen und Verbesserung der Zusammenarbeit der 40-59-Jährigen

25% der MitarbeiterInnen besuchen ein „gesundheitsförderndes Seminar“

Der Trend zu Rückenbeschwerden wurde gestoppt

Verbesserung der Zufriedenheit mit Arbeits- und Berufssituation um 8%

### ZUSAMMENARBEIT

#### Maßnahmen



Klarheit der Aufgabenstellung wird um 6% besser bewertet

Verbesserung der Sinnfindung der 20-29-Jährigen und im KlientInnenumgang

## Ergebnisse Wiener Hilfswerk 739 MitarbeiterInnen

Verhältnis zu den Vorgesetzten wird um 10% besser bewertet

Zusammenarbeit mit anderen MitarbeiterInnen innerhalb der Organisation ist um 15% gestiegen



#### Maßnahmen

### PERSÖNLICHES WOHLBEFINDEN



FIT-VITAL Box

Einkaufstouren

Cafeteria - SNACK-WERK für gesunde Pausen

gesunde und entspannte Pausenkultur

Massagen am Arbeitsplatz



20% haben am Aktivprogramm teilgenommen

Zufriedenheit mit den Pausen wird besser bewertet



Die Implementierung einer betrieblichen Gesundheitsförderung war Thema aller Führungskräfte, um unseren MitarbeiterInnen ein positives und gesundes Arbeitsklima zu ermöglichen. Die MitarbeiterInnenbefragung hat gezeigt, dass es sich gelohnt hat.

Die Implementierung einer betrieblichen Gesundheitsförderung war Thema aller Führungskräfte, um unseren MitarbeiterInnen ein positives und gesundes Arbeitsklima zu ermöglichen. Die MitarbeiterInnenbefragung hat gezeigt, dass es sich gelohnt hat.

Lisbeth Birmily  
 Projektleitung und Leitung Human Ressource Management, Wiener Hilfswerk

Helene Höfling  
Gesundheitsbeauftragte,  
interne Projektleitung  
Caritas



- Seminar „Gesundes Führen“ für alle Führungskräfte
- Wertschätzung zeigen
- Schriftliche Urlaubsbestätigung für alle MitarbeiterInnen, gemeinsame Planung der Urlaube
- FK achten besonders auf gezielte Lösungen für Vertretungen und Einspringen
- Abstimmung des Fortbildungsprogramms auf Bedürfnisse der MitarbeiterInnen



23% der MitarbeiterInnen besuchen ein „gesundheitsförderndes Seminar“

Verbesserung in Stress und Zeitdruck um 6%



Maßnahmen

ZUSAMMENARBEIT

24% haben am Aktivprogramm teilgenommen

Anerkennung und Wertschätzung werden positiv wahrgenommen

Urlaubsplanung funktioniert besser, MitarbeiterInnen fühlen sich besser eingebunden

## Ergebnisse Caritas

1706 MitarbeiterInnen

Verbesserung des Verhältnisses zum Vorgesetzten der PH um 5%

Zufriedenheit mit Pausen wird besser bewertet

Starke Verbesserung der körperlichen Belastungen



Maßnahmen

PERSÖNLICHES WOHLBEFINDEN



Zufriedenheit mit dem Kommunikations- und Informationsfluss ist gestiegen

Schweres Heben und Tragen wird nun als weniger belastend erlebt



“

Ein wunderbares Projekt, in dem wir das Bewusstsein für Gesundheit in der Caritas Wien wecken konnten, was bereits getan wird und was es noch für Möglichkeiten gibt. Besonders die engagierten GesundheitskoordinatorInnen waren eine wertvolle Unterstützung. Bereichernd waren die Aktivprogramme, die Workshops und meine Arbeit im LA. Danke, dass ich dabei sein durfte.

“



Maria Arbes  
Haus- und Pflegeleitung  
Caritas

Caritas

Als interne Projektleiterin bin ich stolz – was sich in den letzten 3 Jahren bewegt/getan hat – trotz allen Höhen und Tiefen – haben wir es zu einem positiven Abschluss gebracht und auch einen nahtlosen Übergang in das Caritas Gesamtprojekt geschafft!

“



**Robert Nigl**  
 Leiter der Region  
 Wien Ost  
 Caritas



”

Regelmäßige, geplante Erholungszeiten sind besonders wichtig für den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit der MitarbeiterInnen. Eine rechtzeitige Urlaubsplanung trägt dazu bei, dass die MitarbeiterInnen Urlaube mit ihren Familien und Freunden planen können. Das Humankapital ist eine der wichtigsten Ressourcen im Dienstleistungssektor. Auch eine klare, partizipative Regelung in den einzelnen Teams betreffend Einsparungen als Ersatz für Krankenstände und Urlaube, trägt zu einem gesunden Arbeitsklima bei. Klare, transparente Vorgaben helfen zu einem gesunden Miteinander und erhöhen die Arbeitszufriedenheit und die Bindung an das Unternehmen.

“

