

Lebenslust bewusst



ENDBERICHT

für den Fonds Gesundes Österreich

Lebenslust bewusst „ Fit mit FEIWE“

**Betriebliche Gesundheitsförderung im
Sozialhilfeverband Villach Land**

Projektnummer 2254

Förderzeitraum: 1. September 2012 –
30. September 2015

Autorin: Gruber Michaela AGPM, Projektleitung
Email: pdl.swawernberg@shv-villach.at
Home: www.shv-villach.at

November 2015

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

1. Projektumsetzung (IST)
 - 1.1 Aktivitäten und Methoden
 - 1.2 Beteiligung der Zielgruppen
 - 1.3 Partnerschaften und Kooperationen
 - 1.4 Projektgremien und -strukturen
 - 1.5 Kommunikation und Information
 - 1.6 Evaluation
2. Darstellung der Änderung (SOLL – IST Vergleich)
3. Reflexion und Abschluss
4. Nachhaltigkeit
5. Verbreitung der Projektergebnisse

Einleitung

Ein Betrieb lebt von seinen MitarbeiterInnen, die im besten Fall motiviert und gesund sind, diese sind sein größtes Kapital.

Im Zusammenhang mit der eigenen Gesundheit spielen Prävention und Eigenverantwortung eine immer größer werdende Rolle.

Deshalb hat sich der Sozialhilfverband Villach Land zum Ziel gesetzt, das Wohlbefinden und die Gesundheit seiner MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz zu verbessern bzw. zu erhalten, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen und Gesundheitspotentiale zu stärken.

In einer immer anspruchsvoller werdenden Arbeitswelt sollen so Voraussetzungen und Hilfestellungen geschaffen werden, die geeignet sind die Gesundheit zu erhalten und zu fördern.

1. Projektumsetzung (Ist)

1.1 Aktivitäten und Methoden

Der Sozialhilfverband Villach Land, mit Sitz der Geschäftsstelle in der Bezirkshauptmannschaft Villach, betreibt derzeit eine Senioren-Wohnanlage in Feistritz im Drautal und eine Senioren-Wohnanlage in Wernberg. Die Hauptaufgabe und Haupttätigkeit des Sozialhilfverbandes bezieht sich auf die Pflege und Betreuung von BewohnerInnen dieser Wohnanlagen.

Der Sozialhilfverband fungiert als Dienstgeber für derzeit 122 MitarbeiterInnen. Die MitarbeiterInnen sind in den Bereichen Pflege, Verwaltung, Reinigung, Küche, Wäscherei und Haustechnik tätig.

Nachdem durch die Geschäftsführung der Entschluss für ein Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung beim Sozialhilfverband Villach Land gefasst wurde, wurden die dafür notwendigen strukturellen und organisatorischen Maßnahmen getroffen.

In der Vorprojektphase von August 2011 bis April 2012 wurden Gespräche und Recherchen im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung geführt.

In einem Konzeptionsworkshop mit den Führungskräften im September 2011 wurden erstmals die Ziele, die durch das Projekt erreicht werden sollen, formuliert. Danach folgten einige Projektteamsitzungen, um das Grobkonzept in Zusammenarbeit mit der Kärntner GKK zu erstellen.

Im November 2011 wurde nach umfangreichen Vorrecherchen als Befragungsinstrument für die MitarbeiterInnenbefragung der SALSA Fragebogen benannt. Mit der Unterzeichnung der BGF-Charta im Dezember 2011 signalisierte der Sozialhilfeverband die Bereitschaft, die betriebliche Gesundheitsförderung in seine Unternehmensziele und -kultur zu integrieren und mittelfristig ein BGF Projekt zu starten.

Im Jänner 2013 fand die Kick - Off Veranstaltung in der Senioren-Wohnanlage Wernberg statt. Bei dieser Veranstaltung wurde auch die erste MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt. 117 Fragebögen wurden an die MitarbeiterInnen ausgegeben. Davon wurden 105 Fragebögen retourniert. Das entspricht einer Rücklaufquote von 90%.

Es wurden im Projektverlauf die Steuerungsinstrumente Steuerungsgruppe, Projektteam mit Projektleitung und Projektassistenz, Gesundheitszirkel nach dem Linzer Modell für die Bereiche Pflege und Reinigung sowie Workshops für die Bereiche Führungskräfte und Küche mit internen und externen ModeratorInnen (BVA, Kärntner GKK) installiert. Für die Bereiche Verwaltung, Wäscherei und Haustechnik fanden Fokusgruppengespräche statt.

Die in einem Maßnahmenkatalog zusammengefassten Problemfelder und Lösungsvorschläge wurden aufgrund des Umfangs in zwei Steuerungsgruppensitzungen behandelt. Zusätzlich wurden mittels Fragebogen die Wünsche und Vorschläge der MitarbeiterInnen zum Thema Fortbildung im Zusammenhang mit dem Beruf, sowie zu Kursen, Vorträgen abgefragt, ausgewertet und dahingehend Maßnahmen angeboten.

Umgesetzte verhaltensorientierte Maßnahmen:

Jänner 2013	Kick - Off Veranstaltung „ Lebenslust bewusst - Fit mit FEIWE“
Jänner 2013	Ausbildung von vier MitarbeiterInnen zu GZ ModeratorInnen
April - Mai 2013	Gesundheitszirkel Bereich Pflege und Reinigung
April - Mai 2013	Gesundheitszirkel Bereich Küche
Mai 2013	Führungskräfteworkshop

Mai 2013	Fokusgruppengespräche Bereiche Verwaltung, Haustechnik, Wäscherei
September 2013	Interne MitarbeiterInnenbefragung bzgl. Wünsche und Vorschläge für Fortbildungen für den Beruf, zu Gesundheitsthemen und Generation 50+
Oktober 2013 – Jänner 2014	BVA Workshops: Braingym, Körper & Geist zur Ruhe bringen, Work – Life – Balance, Raus aus der Negativschleife I
November 2013 – laufend	Massageangebot Senioren–Wohnanlage Drautal (Zuzahlung durch den Dienstgeber pro Massageeinheit)
Dezember 2013 – Jänner 2014	Schnupperstunde Qigong und Yoga in der Senioren–Wohnanlage Drautal und der Senioren–Wohnanlage Wernberg
März – April 2014	5 Einheiten Qigong und 5 Einheiten Yoga in der Senioren–Wohnanlage Drautal und 5 Einheiten Yoga in der Senioren Wohnanlage–Wernberg
März 2014	Führungskräfteseminar Teil I
März 2014	Vortrag Wandeljahre/Wechseljahre (Frauengesundheitszentrum Kärnten)
April 2014	Vortrag Bewegungsfreude ist Lebensfreude (Sportmedizin)
Mai 2014	Führungskräfteseminar Teil II
Juni 2014	Vortrag Ernährung durch eine Diätologin
Juli 2014	Gemeinsame Wanderung am Weissensee

September 2014 Oktober 2014	Erste Kinaesthetic Grundschulung in der Senioren-Wohnanlage Wernberg
Oktober 2014	Yoga und Qigong Kurs in der Senioren Wohnanlage-Drautal (Kostenübernahme durch die Teilnehmer)
Oktober 2014	Schnupperstunden Ganzheitliches Bewegungsturnen in der Senioren-Wohnanlage Wernberg
Oktober 2014	Workshop Kommunikationstraining für den Küchenbereich beider Häuser
November 2014 Jänner 2015	Erste Kinaesthetic Grundschulung in der Senioren-Wohnanlage Drautal
Jänner 2015	Ausbildung von 4 bzw. 5 MitarbeiterInnen zu BewegungsmultiplikatorInnen „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“ durch die BVA Kärnten
Jänner 2015	Nichtraucherseminar (Zuzahlung durch den Dienstgeber)
Jänner 2015 - Februar 2015	Ganzheitliches Bewegungsturnen in der Senioren-Wohnanlage Wernberg (Kostenübernahme durch die Teilnehmer)
Februar 2015	BVA Workshop: Raus aus der Negativ Schleife II
März 2015	Augentraining (Diplomierte Sehtrainerin)
März - April 2015	Zweite Kinaesthetic Grundschulung in der Senioren-Wohnanlage Drautal

April – Mai 2015	Zweite Kinaesthetic Grundschulung in der Senioren–Wohnanlage Wernberg
Mai 2015	Sechs Evaluierungszirkel in den Bereichen Führungskräfte/Verwaltung, Pflege, Küche, Reinigung, Wäscherei und Haustechnik
Juni 2015	Workshop Zeitmanagement
September 2015	Abschlussveranstaltung des Projektes „ Lebenslust bewusst – Fit mit FEIWE“
Oktober 2015 – Jänner 2016	Dritte Kinaesthetic Grundschulung in der Senioren– Wohnanlage–Drautal

Umgesetzte verhältnisorientierte Maßnahmen

Juli 2013	Ankauf von neuen Diensttelefonen in der Senioren–Wohnanlage Wernberg und der Senioren–Wohnanlage Drautal
Juli 2013	Ankauf eines neuen Servers in der Senioren–Wohnanlage Drautal (Problem langsame Computer)
August 2013	Ankauf von neuen Computern in der Senioren–Wohnanlage Wernberg
August – September 2013	Einmal pro Woche gibt es in beiden Häusern einen Obstkorb für die MitarbeiterInnen aller Bereiche

September 2013 – laufend	Quartalsmäßige Teambesprechungen mit den MitarbeiterInnen beider Häuser
September 2013	Installation eines anonymen Briefkastens für die MitarbeiterInnen beider Häuser (Wünsche, Beschwerden, Vorschläge u.s.w.)
September 2013 – laufend	Abfrage der Fortbildungswünsche im Bereich Pflege
September – Oktober 2013	Neugestaltung der Ruheräume für die MitarbeiterInnen nach deren Wünschen in beiden Häusern. In der Senioren-Wohnanlage Wernberg wurde der Pausenraum als Nichtraucherzimmer deklariert.
September – Oktober 2013	Hebelifter für den Bereich Pflege Standortbestimmung und Aufschulung der MitarbeiterInnen im richtigen Umgang
September 2013 – laufend	Information neuer MitarbeiterInnen bzgl. des BGF Projektes anhand der Einarbeitungschecklisten
Oktober 2013 – laufend	Jour Fixe Gespräche durch die Führungskräfte 1 x wöchentlich
Jänner 2014 – laufend	MitarbeiterInnengespräche für alle MitarbeiterInnen aller Bereiche 1x jährlich
Oktober 2014 – laufend	Einsatz von Zivildienern in jedem der zwei Pflegehäuser

1.2 Beteiligung der Zielgruppe

Zielgruppe waren alle 122 MitarbeiterInnen in allen Settings des Sozialhilfeverbandes Villach Land.

Die Settings umfassten den Verwaltungs-, Pflege-, Reinigungs-, Küchen- und Wäschereibereich, sowie den Bereich der Haustechnik. Da die Belegschaft zu 76% aus MitarbeiterInnen besteht, die älter als vierzig Jahre sind, wurden zusätzlich für diese Altersgruppe Maßnahmen gesucht bzw. umgesetzt.

Da in allen Bereichen entweder Gesundheitszirkel, Workshops oder Fokusgruppengespräche durchgeführt wurden, konnten auch alle MitarbeiterInnen erreicht werden. Außerdem wurden im Rahmen der Erhebung von Fortbildungs-, Vortrags- und Seminarwünschen die MitarbeiterInnen aufgefordert aktiv am Projekt mitzuarbeiten und ihre Wünsche und Bedürfnisse konnten so berücksichtigt werden.

1.3 Partnerschaften und Kooperationen

Zentraler Kooperationspartner ist die BVA Klagenfurt bzw. Wien. Sie unterstützte das Projekt in Form der Bereitstellung von kostenlosen Workshops durch Expertinnen der BVA, anonyme Krankenstandsauswertungen (2011 und 2014), weiters bei den Vorbereitungsarbeiten für die durchgeführten Steuerungsgruppensitzungen und war Projektberatung, Projektbegleitung und auch durch eine finanzielle Unterstützung. Als weiterer zentraler Kooperationspartner fungierte die Kärntner GKK. Sie unterstützte das Projekt durch Hilfestellung bei Erstellung des FGÖ Antrages, bei der Erstellung des Maßnahmenkataloges, war beratendes Mitglied der Steuerungsgruppe und auch mittels einer finanziellen Unterstützung.

1.3 Projektgremien und -strukturen

Die Aufgaben der **Steuerungsgruppe** waren die Planung, Steuerung und Koordination des gesamten Projektprozesses. Die Erarbeitung von Rahmenbedingungen und der Aufbau von Kooperationen (inner- und außerbetrieblich). Außerdem die Beschlussfassungen bezüglich des Projektplanes und der Projektphasen, der Evaluierungsinstrumente und der Projektkosten. Die Steuerungsgruppe traf auch die Entscheidungen über die Umsetzung der Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln, sowie über die Form der Projektdokumentation (Gesundheitsberichte u.s.w.) und über die Form der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit.

Zu den Mitgliedern der Steuerungsgruppe gehörten:

Der Geschäftsführer, der Vorsitzende, der Heim- und Geschäftsstellenleiter, zwei ProjektleiterInnen, die Projektassistenz, die Pflegedienstleitung, die Personalvertretung, die Berater der BVA Klagenfurt, die Berater der GKK Kärnten, eine Arbeitsmedizinerin und die Sicherheitsfachkraft.

Die **Aufgaben des Projektteams** waren die laufende operative Arbeit im Projekt, sowie die Aufbereitung von Grundsatzentscheidungen für die Steuerungsgruppe. Abteilungsrelevante Umsetzungen wurden ebenso in die Steuerungsgruppe miteingebracht, wie Projektfortschritte aus Sicht der KollegInnen. Das Projektteam war verantwortlich für einen regelmäßigen und kontinuierlichen Informationsaustausch zwischen der Steuerungsgruppe und den KollegInnen. Es fungierte auch als Sprachrohr der KollegInnen. Zwischen den Mitgliedern des Projektteams fand eine regelmäßige Reflexion in Bezug auf das Projekt statt.

Zu den Mitgliedern des Projektteams gehörten:

Das Projektteam setzte sich, aufgrund der drei unterschiedlichen Standorte (Senioren-Wohnanlage Drautal, Senioren-Wohnanlage Wernberg und Geschäftsstelle des Sozialhilfeverbandes in der Bezirkshauptmannschaft Villach) aus drei Personen zusammen. Zwei Projektleitungen (eine in jedem der zwei Pflegehäuser) und als weiteres Mitglied die Projektassistenz, mit Sitz in der Geschäftsstelle in Villach.

Zu den **Aufgaben der Projektleitung** zählten die Vorbereitung, Einberufung und Leitung der Sitzungen der Steuerungsgruppe. Weiters hatte die Projektleitung die Verantwortung für die Projektplanung und -koordination. Sie war verantwortlich für die Projektdokumentation und für die Bewertung der Projektentwicklung. Sie leitete das Gesamtprojekt und präsentierte das Projekt im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit auch nach außen. Die Projektleitung bekam im Rahmen unseres Projektes auch Unterstützung von der **Projektassistenz**, die neben der Dokumentation auch viele organisatorische Tätigkeiten im Projekt übernommen hat.

Die Projektleitung setzte sich zusammen aus zwei Projektleitungen, die zu Beginn des Projektes auch zugleich die Pflegedienstleitung in der Senioren-Wohnanlage Drautal und der Senioren-Wohnanlage Wernberg waren. Durch das Ausscheiden der Projekt- und Pflegedienstleitung der Senioren-Wohnanlage Drautal im September 2013, musste diese Rolle wieder neu nachbesetzt werden. Eine Pflegemitarbeiterin der Senioren Wohnanlage-Drautal erklärte sich dazu bereit und wurde zur Projektleitung ausgebildet.

1.5 Kommunikation und Information

Es wurde stets großes Augenmerk darauf gelegt, dass die MitarbeiterInnen von den geplanten Angeboten Bescheid wussten.

So wurden für die Teilnahme an den jeweiligen Aktivitäten/Maßnahmen über einen ausreichend langen Zeitraum Teilnehmerlisten in allen Bereichen ausgehängt. Die Eintragung in die Teilnehmerlisten erfolgte für alle MitarbeiterInnen natürlich auf freiwilliger Basis.

Die geplanten Aktivitäten wurden in Mitarbeiterbriefen vorangekündigt. Zusätzlich kommunizierten die Projektleitungen im täglichen Berufsalltag die kommenden Aktivitäten. Es gab Schnupperstunden und auch Informationsabende, um den MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu bieten, sich ein Bild von der geplanten Aktivität zu machen.

Bei Aktivitäten während der Dienstzeit war es natürlich eine große Herausforderung den Dienstbetrieb ohne Einbußen für die HeimbewohnerInnen aufrecht zu erhalten (Dienstplaneinteilung).

In den regelmäßig stattfindenden Teambesprechungen wurden/werden die MitarbeiterInnen dazu aufgefordert, ihre Vorschläge, Wünsche, Bedürfnisse oder Probleme im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung bekanntzugeben.

Neue MitarbeiterInnen wurden/werden weiterhin im Aufnahmegespräch von der Projektleitung bzw. von der entsprechenden Führungskraft darüber informiert, dass es im Betrieb eine betriebliche Gesundheitsförderung gibt. Da viele dieser Personen vorher schon Berufserfahrungen in ähnlichen Einrichtungen gesammelt haben, kann deren Erfahrung/Blickwinkel genutzt werden.

Informationen zum laufenden Projekt, sowie Bekanntgabe der ausgewerteten Fragebögen (Abfrage von Wünschen und Vorschlägen zum Thema Fortbildung für den Beruf und zu Gesundheitsthemen, Ergebnisse Prozesszwischenevaluierung, Ergebnisse der Bewertung der bereits durchgeführten verhaltensorientierten Maßnahmen, Ergebnisse der Abfrage hinsichtlich Weiterführung von Kursen) bekamen die MitarbeiterInnen regelmäßig durch Mitarbeiterbriefe, durch Teambesprechungen oder auch durch persönliche Gespräche mit den Projektleitungen.

Die Ergebnisse der SALSA Befragungen und die Beurteilung des Projektes erhielten die MitarbeiterInnen in Form eines reduzierten Gesundheitsberichtes und eines Mitarbeiterbriefes.

Dort wurde auch darauf hingewiesen, dass der Gesamtbericht und die Teilberichte (Teilbericht Senioren-Wohnanlage Drautal und Teilbericht Senioren-Wohnanlage Wernberg) der MitarbeiterInnenbefragung in den Häusern zur Durchsicht aufliegen.

1.6 Evaluation

Als Evaluationsform wurde eine Selbstevaluation mit externer Beratung gewählt. Der Grund für diese Wahl, war zum Einem, dass die Selbstevaluation im Gegensatz zur Fremdevaluation von den Projektbeteiligten selbst durchgeführt wird. Das gewährleistet eine praxisrelevante Fragestellung und die Ergebnisse sind direkt umsetzbar. Die Durchführenden im Projekt werden dadurch zu einer Selbstreflexion angeregt und werden dazu veranlasst ihre Arbeit immer wieder unter neuen Gesichtspunkten zu analysieren. Dadurch wird in der Projektumsetzung ein Lernprozess ausgelöst. Tätigkeiten der Planung, Dokumentation und Reflexion werden in der Alltagsroutine systematischer, überprüfbarer und verbindlicher als gewohnt durchgeführt und dargestellt. Ein weiterer Vorteil für unser Projekt war, dass die Selbstevaluation kostengünstiger und zeitsparender war, als eine Fremdevaluation.

Das Evaluationskonzept beinhaltet folgende Instrumente:

- 1. SALSA Befragung im Jänner 2013
- Erstellung von Maßnahmenplänen
- Auswertung von Teilnehmerlisten
- Auswertung von Feedbackbögen im Rahmen der Aktivitäten (Workshops, Seminare u.s.w.)
- Maßnahmendokumentation einzelner Aktivitäten (Workshops)
- Auswertung von internen Feedbackbögen (Prozessevaluation)
- Abfrage von Wünschen zu Fortbildungen im Zusammenhang mit dem Beruf und der Gesundheit
- Protokolle von Teambesprechungen
- Protokolle von Projektteamsitzungen
- Protokolle von Steuerungsgruppensitzungen
- Zwischenbericht an den FGÖ
- Krankenstatistik Vergleich 2011 und 2014
- 2. SALSA Befragung im April 2015
- Evaluationszirkel zur Überprüfung der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen mit der Umsetzung der Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln und Fokusgruppengesprächen

Im Rahmen der zweiten MitarbeiterInnenbefragung im April 2015 wurden 120 Fragebögen ausgegeben und 102 davon retourniert. Das entspricht einer Rücklaufquote von 85%, also annähernd so hoch wie bei der ersten Befragung 2013.

Die Ergebnisse der zweiten Befragung sind fast ausnahmslos besser ausgefallen als bei der ersten Befragung.

So sind z.B. 20 % der MitarbeiterInnen mit ihrer Arbeit zufriedener als im Jahr 2013.

Generell haben sich die Ergebnisse betreffend Belastungen (Unterforderung, Überforderung) der organisationalen und sozialen Ressourcen verbessert.

Auch die Ergebnisse der Befragung bezüglich der gesundheitlichen Beschwerden und Erkrankungen sind im Vergleich zum Jahr 2013 fast durchwegs besser ausgefallen.

Die im Mai durchgeführten Evaluierungszirkel in allen Bereichen ergaben, dass 32 % der Befragten sehr zufrieden und 61% der Befragten eher zufrieden mit der Umsetzung der Maßnahmen waren.

Aus Sicht der Mitarbeiter hat sich verbessert:

- Die Kommunikation
- Diensterteilung, Dienstzeiten, Aufteilung der Arbeitsbereiche
- Das Miteinander, die Zusammenarbeit, der Zusammenhalt

Das alles hat natürlich zu einer höheren Zufriedenheit bei den MitarbeiterInnen geführt.

2. Darstellung der Änderungen (SOLL – IST Vergleich)

Im Projektverlauf gab es personelle Veränderungen in der Projektstruktur. Durch die Kärntner Landtagswahl im März 2013, gab es ab Mai 2013 einen neuen Vorsitzenden des Sozialhilfverbandes. Weiters kam es im September 2013 durch das Ausscheiden der Projektleitung der Senioren-Wohnanlage Drautal zu einer Neubesetzung dieser Rolle. Und auch im Bereich der Sicherheitsfachkraft fand ein Personalwechsel statt. Anzumerken ist, dass sich diese Veränderungen aber nicht negativ auf die Arbeit des Projektteams ausgewirkt haben.

Der festgesetzte Zeitraum für das Gesamtprojekt konnte weitgehend eingehalten werden. Die Projektlaufzeit wurde nach Zustimmung durch den FGÖ, um ein Monat verlängert. Grund dafür war, dass die Abschlussveranstaltung nicht in die Haupturlaubszeit fällt und so vielen MitarbeiterInnen eine Teilnahme ermöglicht werden konnte.

3. Reflexion und Abschluss

Durch die Auswertung der 2. SALSA MitarbeiterInnenbefragung wurde ersichtlich, dass die zu Projektbeginn definierten neun Projektziele erreicht werden konnten. Einige der Ziele und Ergebnisse werden im Rahmen dieses Berichtes näher beschrieben.

Das Ziel die Stressbelastung durch eine Verbesserung der Arbeitsabläufe zu reduzieren, konnte durch eine Verminderung des subjektiven Stresses um 16% erreicht werden. Weiters gaben die MitarbeiterInnen an, dass es zu einer Verminderung des Zeitdruckes um 29% gekommen ist. Damit wurde das Ziel „Verbesserung des individuellen Zeitmanagements“ erreicht. Zur Stärkung des positiven Umgangs miteinander, d.h. eine Verbesserung des Arbeitsklimas sowie der Pflege und Annahme einer wertschätzenden Betriebskultur, sagten 86% der Befragten, dass sie mit der Arbeit sehr bis ziemlich zufrieden sind. 77% bewerten das Betriebsklima zumindest mit gut. 72% der Befragten gaben an, dass sich durch die Aktivitäten im Rahmen des Projektes ihre Einstellung zum eigenen Gesundheitsverhalten verbessert hat. Im Rahmen des Projektverlaufes stellte sich heraus, dass das Ziel „Stärkung von Selbstbewusstsein und Bedeutsamkeit der Pflege“ schwer bzw. nicht erreichbar ist. Der Grund dafür ist, dass es sich bei diesem Ziel um ein subjektives Empfinden jedes Einzelnen handelt. Um aber auch hier, die Meinung der MitarbeiterInnen einzuholen, entschloss sich das Projektteam, in der 2. SALSA Befragung eine Zusatzfrage zu formulieren. Das Ergebnis dieser Zusatzfrage war, dass 78% der MitarbeiterInnen die Meinung vertreten, dass sie an den BewohnerInnen gute Arbeit leisten. Mit diesem Ergebnis konnte auch dieses Ziel erreicht werden.

Positiv hervorzuheben ist, dass ein Großteil der MitarbeiterInnen von den Maßnahmen bzw. Aktivitäten im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojektes erreicht wurde.

4. Nachhaltigkeit

Die Entscheidung ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt durchzuführen, war sicherlich sehr gut. Das ist auch die Rückmeldung der mehrheitlichen MitarbeiterInnen. Es konnten sowohl Maßnahmen in verhaltensorientierten, wie auch Maßnahmen in verhältnisorientierten Bereichen umgesetzt werden.

Das Thema Gesundheit wird weiterhin ein fixer Bestandteil bei Teambesprechungen, MitarbeiterInnengesprächen und Neuanstellungen bleiben. Es werden je nach Nachfrage weiterhin Kurse in Qigong und Yoga angeboten werden. Für Maßnahmen der Gesunderhaltung wird es einen fixen Ausgabeposten im Budget geben. Auch auf die Installierung von neuerlichen Gesundheitszirkeln kann aufgrund der Ausbildung von vier internen MitarbeiterInnen, jederzeit bei Bedarf zurückgegriffen werden.

Diese Gruppe von MitarbeiterInnen soll auch nach Projektabschluss in der Gesundheitsarbeit aktiv bleiben und die Rolle als Multiplikator noch tiefer verinnerlichen. Angedacht ist dafür ein jährlich stattfindender Gesundheitszirkel und/oder Workshop für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche.

Die zu BewegungsmultiplikatorInnen ausgebildeten internen MitarbeiterInnen gewährleisten durch ihr Wissen ebenfalls eine Nachhaltigkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung über die Projektlaufzeit hinaus.

Auch nach Projektende werden weiterhin Fortbildungen und Seminare zu unterschiedlichen Themen der Gesundheit angeboten. Dabei wird auch die Kooperation mit der BVA weiterhin genutzt werden. Absprachen hat es diesbezüglich bereits im Projektverlauf gegeben. Neu eintretende MitarbeiterInnen werden über das vorherrschende betriebliche Gesundheitsmanagement informiert und in dieses von Anfang an miteinbezogen. Gesundheitsfördernde Ressourcen werden auch weiterhin erhoben und ausgebaut, um Belastungsfaktoren zu reduzieren. Veränderungen im Verhaltens- als auch im verhältnisorientierten Bereich wurden bereits im Projekt so angelegt, dass sie über das Projektende hinaus wirken können.

Die betriebliche Gesundheitsförderung hat beim Sozialhilfverband Villach Land einen Stellenwert. Sie ist Thema für die Geschäftsführung, das Management und die MitarbeiterInnen in allen Bereichen.

Die Führungskräfte wurden zum Thema Gesundheitsförderung geschult und können somit die Grundidee der betrieblichen Gesundheitsförderung mittragen und in die tägliche Führungsarbeit miteinfließen lassen.

5. Verbreitung der Projektergebnisse

Beim Sozialhilfverband Villach Land wurde die betriebliche Gesundheitsförderung in die Unternehmenskultur integriert. BGF wurde sowohl in der relevanten Firmendokumentation, als auch auf der Homepage des Sozialhilfverbandes verankert.

Ein Antrag für das BGF - Gütesiegel wurde bereits vor Projektabschluss gestellt.

Auch in anderen Betrieben des Gesundheitsbereiches könnten unsere Erkenntnisse und Erfahrungen als Entscheidungshilfe dienen, um im eigenen Betrieb ein Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung ins Leben zu rufen. Eine Kontaktaufnahme mit uns, ist jederzeit möglich.