

# Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt

## Gesund trotz Gesundheitsberuf?

Projektnummer: 2062  
Förderzeitraum 02.03.2011 - 28.02.2013



**Volkshilfe Steiermark  
Gemeinnützige BetriebsGmbH  
Seniorenzentrum Wagna**

**Endbericht**  
(März 2012 – Mai 2013)

Erstellt von:

Dr.<sup>in</sup> Julie Melzer (Seniorenzentrum Wagna)

Johanna Mandl MSc. (Work-Life-Balance GmbH)

Mai 2013

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Soll-Ist-Vergleich</b> .....	<b>6</b>
2.1	Projektablauf/Meilensteine ab März 2012.....	6
2.2	Inhalte / Aktivitäten / Methoden .....	7
2.2.1	Gemeinsame Aktivitäten .....	9
2.2.2	Ernährungsvortrag .....	9
2.2.3	Zumba.....	10
2.2.4	AK Gesundheitsstraße.....	10
2.2.5	Humorprojekt .....	10
2.2.6	Dienstplangestaltung Service.....	12
2.2.7	Vernissage .....	13
2.2.8	Jobrotation .....	13
2.2.9	Bewegungsanalyse AUVA .....	14
2.2.10	Workshop Ergonomie im Büro .....	14
2.2.11	Mobilitätstreffen KIFLI .....	15
2.3	Projektstruktur/-rollen (vom Zwischenbericht übernommen!?).....	16
<b>3</b>	<b>Reflexion und Bewertung</b> .....	<b>19</b>
3.1	Ziele .....	19
3.2	Zielgruppe .....	23
3.3	Projektaufbau .....	23
3.4	Nachhaltigkeit.....	24
3.4.1	Humor-MultiplikatorInnen .....	24
3.4.2	MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen (MbM) .....	24
3.4.3	<i>Implementierung BGM</i> .....	25
3.5	Verbreitung der Ergebnisse .....	26
3.6	Erfolgsfaktoren / Hürden.....	27
3.6.1	Erfolgsfaktoren.....	27
3.6.2	Hürden .....	30
3.7	Evaluation .....	31
3.7.1	Gesundheitszustand, Gesundheitsbewusstsein.....	31
3.7.2	Sicherheit.....	32

3.7.3	Vertrauen in die Führung / Identifikation mit dem Betrieb .....	32
3.7.4	Arbeitszufriedenheit .....	33
3.7.5	Arbeitsplatzbelastungen und Ressourcen.....	33
3.7.6	Psychische Belastungen.....	34
3.7.7	Maßnahmenevaluierung .....	36
3.8	Lernerfahrungen / Empfehlungen .....	38
<b>4</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>39</b>

## Abkürzungsverzeichnis

<b>Abkürzung</b>	<b>Definition</b>
AK	Arbeiterkammer
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
GKK	Gebietskrankenkasse
GZ	Gesundheitszirkel
HL	Heimleitung
KIFLI	Keeping Fit in Later Life
MA	MitarbeiterInnen
MAB	MitarbeiterInnenbefragung
MbM	MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen
PL	Projektleitung
PT	Projektteam
SZ	Seniorenzentrum
TN	TeilnehmerInnen
WLB	Work-Life-Balance GmbH

## 1 Einleitung

Im März 2011 fiel in Kooperation mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse und dem Fonds Gesundes Österreich im Volkshilfe Seniorenzentrum Wagna der Startschuss zu einem Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Ausgangspunkt des auf zwei Jahre angelegten Projektes war die Tatsache, dass Beschäftigte im Pflegebereich hohen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt sind und öfter erkranken als andere Berufsgruppen. Neben üblichen verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen wurde Humor als Prinzip der Gesundheitsförderung ins Projekt aufgenommen.

Im Rahmen der Projektumsetzung ist es gelungen, alle MA zu erreichen. Jeder MA hat an mindestens einer Aktivität des Projektes teilgenommen und generell war eine sehr hohe Beteiligungsrate an einzelnen Aktivitäten zu verzeichnen. Durch das Projekt ist es gelungen, den MitarbeiterInnen mehr Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit zu vermitteln. Dadurch konnte auch ein besseres Ernährungsverhalten und eine Steigerung von sportlichen Aktivitäten erzielt werden. Weiters hatten die MA die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen, verschiedene Maßnahmen mitzugestalten und viele gemeinsame Aktivitäten führten zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation.

Die drei Hauptprojektziele

- Humor wird im Arbeitsalltag gelebt (Humorkonzept wurde eingeführt)
- Steigerung des Wohlbefindens durch aktive Beteiligung
- Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation

konnten zum größten Teil erreicht werden.

Besonders die Einführung des Humorkonzepts hat große Freude in die Arbeit der MA gebracht. Das Wohlbefinden der MA konnte gesteigert werden, was auch zu einer Verbesserung der Gesundheitsquote führte.

Alles in allem war es ein sehr gelungenes Projekt, auf das die MitarbeiterInnen des Seniorenzentrums nicht nur mit großer Freude zurückblicken, sondern wovon sie durch zahlreiche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit auch noch langfristig profitieren können!

## 2 Soll-Ist-Vergleich

### 2.1 Projektablauf/Meilensteine ab März 2012

Der aktualisierte Meilensteinplan ist dem Anhang beigelegt.

a)Projektablauf/Meilensteine		
SOLL	IST	Begründung der Abweichung / Anmerkung
<b>Durchführung der Maßnahmen</b> März 2012 – September 2012	bis November 2012 bzw. fortführende Maßnahmen bis dato	Die Umsetzung der Maßnahmen wurde nicht, wie geplant mit September 2012 beendet, da viele Aktivitäten aufgrund des Interesses der MA weiter geführt wurden, bzw. weiterhin Aktivitäten zur Förderung des Betriebsklimas und der Gemeinschaft angeboten werden.
<b>Schulung und Ernennung von BGF-Beauftragten</b> März 2012 – September 2012	Durchführung von Mai bis September 2012 wie geplant	Anstatt BGF-Beauftragten wurden themenbezogene Beauftragte ernannt und geschult (Humor, Teamaktivitäten, MbM...)
<b>Durchführung der Fragebogenerhebung</b> Oktober 2012	Durchführung von 07.10.2012 bis 22.10.2012 wie geplant	
<b>Auswertung, Abbildung der Ergebnisse und Präsentation</b> Oktober – November 2012	Durchführung wie geplant	Bereits am 13. November 2012 wurden die Ergebnisse der MAB der gesamten Belegschaft im Rahmen einer Dienstbesprechung, zu der alle MA eingeladen waren, präsentiert.
<b>Interne Stärken-Schwächen Analyse</b> Dezember 2012	November 2013	Konnte im Anschluss der MAB Ergebnisse mit externer Unterstützung durchgeführt werden
<b>Erstellung des 2. Gesundheitsberichts</b> Dezember 2012	Mai 2013	Der 2. Gesundheitsbericht konnte aufgrund fehlender zeitlicher Ressourcen im Dez. 2012 nicht erstellt werden. Die Erstellung des Berichts erfolgte im April 2013.
<b>Konzeption von Abschlussfeier</b> Jänner 2013	Mai 2013	Die Abschlussfeier erfolgt im Mai 2013 nach Gesamtpräsentation des Projekts bei der Geschäftsleitung / Geschäftsführung im April 2013.
<b>Abschlussfeier</b> Februar 2013	Mai 2013	

## 2.2 Inhalte / Aktivitäten / Methoden

Die Aktivitäten wurden lt. Aktivitätenplan umgesetzt und es wurden, wie in der Tabelle ersichtlich, zusätzliche Maßnahmen integriert. Der Maßnahmenzeitplan für das Jahr 2012 ist dem Anhang beigelegt. Einzelne Aktivitäten sind in den Folgekapiteln genauer beschrieben. Weiters ist im Anhang zusätzlich ein vollständiger Aktivitätenbericht beigelegt.

<b>b) Inhalte/Aktivitäten/Methoden</b>		
<b>SOLL</b>	<b>IST</b>	<b>Begründung der Abweichung / Zusatz</b>
<b>Lob-Buch</b>	Durchführung wie geplant	Die Einführung eines Lob-Buchs dient als Form von Anerkennung und motiviert die MA wesentlich bei der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben. Bis 10.12.2012 gab es in allen drei Lobbüchern 33 Einträge. Diese Maßnahme kann als sehr erfolgreich verbucht werden. PraktikantInnen, MA, Hospiz-Team, Angehörige, BewohnerInnen etc. schrieben in die Bücher ein.
<b>Strukturierte Kritikgespräche</b>	Durchführung wie geplant	Seit September 2011 hat es im Service kein und in der Pflege ein Gespräch gegeben. Die Pflegedienstleitung berichtet von einem sehr guten Gespräch. Das erste fand im Oktober 2011 statt, im November 2011 gab es zu diesem Thema ein zweites Gespräch und im März 2012 ist ein Abschlussgespräch geplant. Somit ist eine Verlaufskontrolle möglich: Haben sich die Probleme gelöst/verschärft, ist das Thema erledigt? Das Instrument der strukturierten Kritikgespräche wird allgemein als sehr gut befunden.
<b>Nordic Walken März 2012</b>		Nach der Winterpause wurde von einigen MA erneut der Wunsch geäußert, walken zu gehen. Durchschnittlich gingen 4 MA mit, vorwiegend aus dem Servicebereich. Die Pflege-MA konnte man auch in der "neuen Saison" nicht dafür begeistern. Pausen gab es im Frühsommer aufgrund anderen Aktivitäten und im Sommer bedingt durch die Urlaubszeit. Im Herbst 2012 kam keine Gruppe zustande, viele gehen privat walken.

<b>Gemeinsame Aktivität</b> 1x pro Monat	Durchführung wie geplant	Beispiele: Gemeinsames Kegeln, 23 TN Rodeln, 9 TN Buschenschank-Ausflug, 8 TN Motorikpark Gamlitz Erlebniswandertag Soboth, 19TN Woazbrotn, 17 TN Ausstellung Körperwelten Laibach Radtour, 21 TN World of Asia, 15 TN
<b>Ermäßigungen bei Anbietern für gesundheitsförderliche Aktivitäten</b> (Fitness-Studios, Terme...) durch BR ab Jänner 2012		keine positive Rückmeldung vom BR
<b>Ernährung</b> Vorträge, Kochworkshops... Jänner 2012	April / Mai 2012	Ernährungsvortrag: „Anders essen im Job – Alltagsernährung für Beruf und Freizeit“ am 19.04.2012 Kochworkshops für MA durchgeführt
<b>Betriebssport</b> Pilates, Zumba... ab Nov. 2011 bzw. Jun.2012	Aktivitäten haben stattgefunden	Ad Zumba: Im Herbst 2012 ist leider kein zuerst gewünschter Kurs mehr zustande gekommen, was aber nicht negativ gesehen wird, da einige MA auch privat sportlichen Aktivitäten nachgehen, zu denen sie unter anderem durch das BGF Projekt motiviert wurden.
<b>Raucherentwöhnung</b> 15. Februar 2012	Durchführung wie geplant	
<b>AK Gesundheitsstraße</b> 21.03.2012	Durchführung wie geplant	
<b>Humorprojekt</b> Start Jänner 2012	Das Humorprojekt ist wie geplant mit Jänner gestartet	Zusätzlich wurde eine Vernissage mit dem Thema „Wenn man trotzdem lacht“ veranstaltet.
<b>Dienstplangestaltung Pflege, Service</b> Laufend	Durchführung wie geplant	
<b>Pausenraum, Ruheraumgestaltung</b> Start Dezember 2011	Start der Umgestaltung im Dezember 2011 wie geplant	Mit der Umgestaltung der Ruheräume wurde im Dezember 2011 begonnen. Die Eröffnung erfolgte am 16.03.2012. Die Räumlichkeiten werden von den MA regelmäßig genutzt.
<b>Jobrotation</b> Start Februar 2012	Durchführung wie geplant mit 21. Februar 2012	Haben bereits 9 MA in Anspruch genommen, weitere Jobrotationen sind geplant



<b>Dienstbesprechung Service</b> 2x pro Woche	Durchführung wie geplant	Läuft wie geplant zwei Mal wöchentlich (Montag und Freitag). Positive Erfahrungen im Sinn eines besseren Informationsmanagements sind bereits vorhanden.
<b>Arbeitsmittel:</b> Spray für Putzwagen, Klimatisierung	implementiert	
<b>Spiel: „Jeder im Team zählt“</b> - September 2012		Mai 2013
<b>Bewegungsanalyse AUVA</b> Ab Mai 2012	Durchführung wie geplant	16.05.2012 03.07.2012 18.09.2012
<b>MbM</b> April 2012	Durchführung wie geplant	
Zusätzliche Aktivitäten		
Maßnahme	Durchführung	
<b>Workshop: Ergonomie im Büro</b>	21.04.2012	
<b>Mobilitätstreffen KIFLI</b>	08.05.2012 – 10.05.2012	
<b>Augentraining</b>	19.06.2012	

### 2.2.1 Gemeinsame Aktivitäten

Am 11. Juni 2012 wurde für die MA ein Ausflug in den Motorikpark Gamlitz organisiert.

Der Motorikpark bietet mit 30 Stationen und nahezu 100 Übungselementen ein perfektes Training für Koordination, Kondition und Motorik. Dabei konnten die MA ihr Talent unter anderem bei Different-Walking, Balance-Parcours, Erdwellenlaufen, Klettertouren und beim Sensorikweg auf die Probe stellen und auf spielerische Weise ihre gesamte Körpermuskulatur aktivieren.

### 2.2.2 Ernährungsvortrag

Am 18. und 19.04.2012 fand ein Vortrag zum Thema „Anders essen im Job – Alltagsernährung für Beruf und Freizeit“ mit der Gesundheitstrainerin Doris Dreier statt. Insgesamt haben **22 MA** teilgenommen. Dabei erhielten die TeilnehmerInnen umfangreiche Informationen rund um das Thema Ernährung im Job. Die TN wurden über Inhaltsstoffe, Zusatzstoffe, Kalorien und Fettinhalte von Fast Food, den Fett- und Zuckergehalt von unterschiedlichen Lebensmitteln, sowie mögliche gesunde Alternativen informiert. Weiters gab es umfangreiche Informationen zu

Getreideprodukten und Ernährungstipps zu Obst, Gemüse, Milch, Käse und Fisch - denn nur eine ausgewogene Ernährung garantiert eine volle Leistungsfähigkeit! Der Vortrag hat außerhalb der Dienstzeit stattgefunden. Die Präsentation zum Vortrag ist dem Anhang beigelegt.

### 2.2.3 Zumba

Im Juni 2012 fanden 5 Einheiten Zumba statt. Dabei wurde eine professionelle ZUMBA Trainerin beauftragt. Die Kurse wurden im Multifunktionsraum des Seniorenzentrums durchgeführt. **14 MA** haben an diesem Kurs teilgenommen.

### 2.2.4 AK Gesundheitsstraße

Am 21.03.2012 fand in der Volkshilfe Wagna ein Gesundheitscheck im Rahmen der Aktion „Gesund und fit in der Arbeiterkammer“ statt. Fünf MA von der AK betreuten die einzelnen Stationen, sie waren sehr gut organisiert.

Bei der Gesundheitsstraße wurden unter anderem Blutdruck, Blutzucker, Cholesterin, Lungenfunktion, Sehschärfe, Hörvermögen, Body-Mass-Index und der Körperfettanteil gemessen. Zusätzlich hatten die MA auch die Möglichkeit, einen Ernährungscheck zu machen.

**25 MitarbeiterInnen und 3 Kolleginnen aus dem Sozialzentrum** (Mobile Dienste) meldeten sich zum Gesundheitscheck an. Die TeilnehmerInnen waren durchwegs begeistert. Die TN meldeten (Befragung und Feedbackbogen), dass die Veranstaltung informativ und war und gut gefallen hat. Einige waren überrascht vom Ergebnis der Körperfettmessung und fassten den Vorsatz, mehr Sport zu betreiben oder, aufgrund des Ernährungschecks, weniger Fleisch zu essen bzw. auf eine ausgewogene Ernährung zu achten. Die einzelnen Stationen wurden von allen TN sehr gut angenommen.

### 2.2.5 Humorprojekt

**„Die Kunst liegt nicht darin, etwas zu bekommen,  
sondern es auch zu wollen, wenn man es hat.“**  
*Aus der Zitate-Schale im Seniorenzentrum Wagna*

„Lachen ist gesund“, sagt nicht nur der Volksmund. Auch wissenschaftlich ist erwiesen, dass Lachen die Immunabwehr stärkt, die Atmung verbessert, Schmerzen lindert, ansteckend ist und die Sichtweise befreit und verändert.

Das vierstufige Humorprojekt wurde von Herrn Michael Trybek begleitet und umfasste folgende Teilbereiche:

- **Clowneske Humoraktion**  
Durch den Besuch eines Clowns im Pflegeheim wurde Humor sichtbar und spürbar gemacht
- **Vorträge und Qualifizierung**  
In Schulungen erkannten die MA ihre Humorfähigkeit und entwickelten Verständnis für die psychische und soziale Wirkungsweise von Humor. Eine Gruppe von Beschäftigten wurde zu „Keimzellen der Humorinfektion“ ausgebildet.
- **Umsetzung**  
Gemeinsam mit dem Trainer Herrn Trybek erarbeiteten das Projektteam und die MultiplikatorInnen Interventionen, mit denen Humor nachhaltig im Haus implementiert wird.
- **Auswertung**  
Am Ende wurde das Projekt evaluiert um zu sehen, ob die erarbeiteten Humorstrategien den MA des Pflegeheims bei der Bewältigung ihrer herausfordernden Arbeitstätigkeit geholfen haben.

Am 05.03.2012, 19.03.2012 und 29.05.2012 fanden Workshops im Rahmen des Humorprojekts statt. Diese wurden von Herrn Michael Trybek geleitet. Die Erwartungen der Teilnehmer waren sehr positiv und sie zeigten sich sehr interessiert.

In den Workshops wurden verschiedene Humorebenen gelehrt und es wurde gezeigt, wie man Humor in der Praxis umsetzen kann, um wieder Freude an der Arbeit zu haben und nicht immer alles zu ernst zu sehen.

In gemeinsamen Gruppenarbeiten wurden positive und negative Ressourcen des Arbeitsalltags erfasst. Dabei wurden als positive Ressourcen vor allem die Zusammenarbeit im Team, Kommunikation, gemeinsame Aktivitäten, Lob und Anerkennung sowie Kommunikation, Ehrlichkeit und Respekt genannt. Teilweise wird der Arbeitsalltag durch Konflikte und Streitigkeiten beeinflusst.

Im Rahmen des Projektes wurden gemeinsam mit den TN sogenannte SMILE-Ressourcen erarbeitet, die teilweise bereits umgesetzt, bzw. durch die Workshops geplant wurden.

<b>SMILE Ressourcen</b>	
Bereits umgesetzt	Noch in Planung
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gemeinsame Aktivitäten (Kegeln, Wandern, Radfahren...)</li> <li>✓ Zitate-Schale, Lobbuch, Pausenraum,</li> <li>✓ SB-Wochenplanänderung (Demenz)</li> <li>✓ 4 Mitarbeiter in Ausbildung: MbM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stimmungsbarometer</li> <li>• Spiegelkasten</li> <li>• Fotowände</li> <li>• „Mecker-Unterbrechung“</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tanz-und Kochkurse</li> <li>✓ Neugestaltung Wohnzimmer und Küche</li> <li>✓ Sprüche</li> <li>✓ Gestaltung Fotobücher</li> <li>✓ Kleine Anerkennungen für Mitarbeiter die Organisationen übernehmen</li> <li>✓ Postkarten für Frau Elisabeth G.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausflug zum „Husky-Camp“</li> <li>• Bastel- und Strickrunden</li> <li>• 1 Stunde „exklusive“ Zeit für BewohnerInnen</li> <li>• Humorkoffer in Wohnbereichen</li> </ul>
--	---

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit fand am 30.12.2012 ein Workshop mit dem Thema „Wie geht es weiter“ statt (siehe Kapitel 3.4 Nachhaltigkeit) und es wurde eine **Steuerungs- bzw. Humorgruppe (MultiplikatorInnen) gebildet**, die den Humorgedanken fortführen und an KollegInnen weitertragen soll. Die Gruppe arbeitet autonom und holt sich auf eigene Initiative bei Bedarf externe Beratung. Aus den persönlichen Fähigkeiten der TN, aus den Schulungen und den Ideen der Steuerungsgruppe ergeben sich die Aktivitäten für gesunden Humor im täglichen Arbeitsleben.

Die Evaluierung des Projektes erfolgte mittels Punkteabgabe und zeigte eine deutliche Steigerung des Humors im Unternehmen lt. subjektiver Beurteilung der Mitarbeiter. Dabei gaben 6 MA an, gleich viel zu lachen wie zu Beginn des Projektes, 15 gaben an eher mehr zu lachen und 5 meinten, dass sie sicher mehr lachen würden als vor dem Projekt (siehe auch Kapitel 3.1 Ziele – Projektziel 1.2).

Das Skript zum Humorprojekt ist dem Anhang beigelegt.

## 2.2.6 Dienstplangestaltung Service

Die Service-Teamleiterin wurde von der Hausleitung in die Dienstplanerstellung eingeschult. Ihr geht es dabei sehr gut, sie sieht aber den enormen Aufwand bei der Berücksichtigung des rechtlichen Rahmens einerseits und den Wünschen der MitarbeiterInnen andererseits.

Außerdem organisierte die Heimleitung einen moderierten Workshop zu diesem Thema. Dabei wurden die Beschäftigten über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Dienstplanerstellung ausführlich informiert (Arbeitszeitgesetz, Kollektivvertrag, Dienstvertrag). Daneben erhielten sie die Möglichkeit, selbst Dienste zu planen, um zu sehen, dass die Berücksichtigung all ihrer Wünsche (regelmäßiger Wechsel vom arbeitsfreiem Wochenende und Wochenende mit Dienst, zwei Tage hintereinander frei, keinen langen Dienst bei Teilzeitbeschäftigten etc.) schlicht nicht immer realisierbar sind.

Gemeinsam wurde über Möglichkeiten der Verbesserung nachgedacht (z.B. Einsatz der Wäscherin auch in der Reinigung, damit die unbeliebten Wochenend-Dienste auf eine Person besser aufgeteilt werden können).

Seit dem Workshop ist die geäußerte Unzufriedenheit mit dem Dienstplan merklich zurückgegangen.

### 2.2.7 Vernissage

Am 29.05.2012 fand im Rathaus Leibnitz mit Unterstützung der Stadtgemeinde Leibnitz und der Fachschule Wagner eine Vernissage mit dem Thema „Wenn man trotzdem lacht“ statt.

Dabei wurden in einem tollen Rahmenprogramm die Fotos, die beim Clowning (Clown-Besuch von Michael Trybek im Seniorenzentrum) im Jänner entstanden sind, ausgestellt.

Die Vernissage wurde von Dr. Julie Melzer eröffnet, die anschließend auch durch das Programm führte. Dabei erhielten die BesucherInnen einen umfangreichen Einblick in das BGF Projekt. Für Unterhaltung sorgte das Borg Leibnitz mit einem musikalischen Programm sowie das Kabarett von Michael Trybek. Für Speis und Trank wurde mit einem gesunden Buffet, das vom Küchenteam angerichtet wurde, gesorgt.

An der Vernissage nahmen **rund 70 Personen** teil, darunter auch zahlreiche rüstige BewohnerInnen, deren Angehörige, die BewohnerInnen die fotografiert wurden und die MA des Seniorenzentrums.

Die Einladung zur Vernissage ist dem Anhang beigelegt.

### 2.2.8 Jobrotation

Seit 21. Februar 2012 haben alle MA die Möglichkeit, einen Einblick in andere Berufsgruppen innerhalb des Unternehmens zu erhalten.

Die Heimleiterin Dr. Melzer und die Pflegedienstleiterin Frau Feldhofer Daniele wagten den Anfang und tauschen PC gegen Kochlöffel. Gemeinsam versahen sie am 21. Februar 2012 den Küchendienst.

Bis November 2012 haben **9 MitarbeiterInnen** die Gelegenheit genutzt, den Job zu "tauschen". Alle 9 meldeten einen ausgezeichneten Gesamteindruck zurück. Eine MA rät allen KollegInnen, es selbst auszuprobieren, sie sieht die Arbeit der KüchenmitarbeiterInnen jetzt mit ganz anderen Augen. Eine andere Teilnehmerin

arbeitete einen Tag in der Seniorenbetreuung und schreibt, dass sie die BewohnerInnen besser kennengelernt hat.

Die Küchenmitarbeiterin wiederum hat das Service und die Verwaltung kennengelernt. Besonders die Arbeit in der Verwaltung hat ihr gefallen. Sie durfte Speisepläne schreiben und Listen für die Küche, sie bezeichnet den Tag als sehr lustig. Für die Büromitarbeiterinnen war es eine neue Erfahrung, der Kollegin aus der Küche Arbeit zu geben. Eine Servicemitarbeiterin berichtet von ihrem Tag in der Pflege, dass es ihr sehr gut gefallen hat, ihr aber ihre Arbeit in Küche und Reinigung doch viel besser liegt. Einen ganzen Arbeitstag begleitete sie die DGKS auf ihrer Station.

Durch die Jobrotation ist es gelungen, dass die MA das Seniorenzentrum und ihre KollegInnen von einer ganz neuen Seite kennenlernen konnten.

### **2.2.9 Bewegungsanalyse AUVA**

In Mai .2012 fand eine Bewegungsanalyse mit Herrn Dr. Leodolter von der AUVA statt. Dabei wurden die Arbeitsplätze und die Arbeitshaltung der MA analysiert. Der Schwerpunkt der Untersuchung lag bei den Service-, Küchen- und VerwaltungsmitarbeiterInnen. Bei den PflegemitarbeiterInnen wurde dieses Thema bereits bei Kinästhetics-Schulungen aufgegriffen.

Im Rahmen der Analyse wurden Fotos von den MA während der Arbeit gemacht, um so schlechte Arbeitshaltungen zu analysieren.

Am 21.05.2012 fand anschließend eine Nachbesprechung mit Herrn Dr. Leodolter und Frau Mag. Maurer statt, in der die MA konkrete Tipps und Übungen zur Verbesserung der Arbeitshaltung erhielten.

### **2.2.10 Workshop Ergonomie im Büro**

Am 21.04.2012 fand ein Workshop zum Thema Ergonomie im Büro statt. Dieser wurde von der AUVA durchgeführt. Dabei wurde besprochen, welche Umfeldbedingungen die MA am Arbeitsplatz beeinflussen und wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Die richtige Einstellung und Nutzung von Bürostühlen, die richtige Sitzposition zur Arbeitshöhe, Positionen von Tastatur und Maus, sowie die richtige Körperhaltung am PC wurden ausführlich erklärt und getestet.

Weiters wurden Ausgleichs- und Kurzpausenübungen gezeigt, die zur Entspannung der Augen, Bewegung am Arbeitsplatz und zum Auftanken von Energie dienen sollen, damit die Arbeit effizienter gestaltet werden kann.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Workshop erhielten die TN von der Firma Work Life Balance Unterlagen für korrekte Arbeitshaltungen, die im Büro aufgehängt werden können, um die MA täglich daran zu erinnern und ihnen einen Anhaltspunkt für die richtige Haltung zu geben.

Die Präsentation des Workshops sowie die Übungen sind im Anhang zu finden.

Am 19.06.2012 fand in diesem Rahmen ein Kurzpausenprogramm mit einem Augentraining statt. Da besonders MA, die am Bildschirm arbeiten, großen Augenbelastungen ausgesetzt sind, soll durch gezieltes Augentraining und dem nötigen Hintergrundwissen die Sehleistung der MA verbessert und die Wahrnehmungsfähigkeit erhöht werden.

Durch verschiedene Übungen wurde die Augenbeweglichkeit gefördert. Zusätzlich wurden Entspannungsübungen zur Entlastung der Augen gezeigt. Die Übungsbeispiele für die TeilnehmerInnen sind dem Anhang beigelegt.

### **2.2.11 Mobilitätstreffen KIFLI**

Durch das Projekt **KIFLI (Keeping Fit in Later Life)** sollen vor allem MA ab 50 zu mehr Bewegung animiert werden. Dabei treffen sich kleine Gruppen zu regelmäßigen gemeinsamen Aktivitäten, um gemeinsam neue Sportarten auszuprobieren. Auf Basis der Erfahrungen in den Gruppen wird im Projekt an der Erstellung einer Internetplattform gearbeitet, die umfangreiche Informationen zum Thema Bewegung sowie Interviews und Trainingsvideos für Menschen über 50 bereitstellt.

Im Rahmen des Projektes fand von 08. bis 10. Mai 2012 im Hotel Novapark in Graz ein Mobilitätstreffen statt, welches vom Volkshilfe Institut Connect veranstaltet wurde. Die Veranstaltung diente als internationales Zusammentreffen von TrainerInnen und SeniorInnen – den Endnutzern des Projekts.

Beim Mobilitätstreffen lernten die TN verschiedene sportliche Aktivitäten kennen und das Projektteam präsentierte die bisher erzielten Projektergebnisse.

Das Programm zum Mobilitätstreffen ist dem Anhang beigelegt.



## 2.3 Projektstruktur/-rollen (vom Zwischenbericht übernommen!?)

<b>c) Projektstruktur/-rollen</b>		
<i>Darstellung der Entwicklungen und Veränderungen im Projektaufbau und bei den Projektrollen (handelnde Personen, Gruppen, etc.). Ggf. legen Sie dem Bericht einen aktualisierten Projektrollenplan bei und laden diesen zusätzlich im Projektguide hoch.</i>		
<b>SOLL</b>	<b>IST</b>	<b>Begründung der Abweichung</b>
<p><b>Auftraggeber</b></p> <p><i>Rollen- und Aufgabenbeschreibung:</i> Der Projektauftraggeber beauftragt die Projekt-MitarbeiterInnen zur Durchführung des Projektes. Er hat folgende Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Festsetzung der Projektziele und Definition der Anforderungen / Inhalte des Projektes</li> <li>• Freigabe des Projektauftrags</li> <li>• Lösung eskalierter Konfliktsituationen</li> <li>• Mitwirkung bei der Kennzahlendefinition</li> <li>• Abnahme der Projektergebnisse</li> </ul> <p><i>Verantwortlichkeiten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Auftraggeber entscheidet über die Rahmenvorgaben, innerhalb derer die Projektleiterin operativ tätig wird. Er bearbeitet von der PL vorgelegte Themen und trifft rechtzeitig die notwendigen Entscheidungen.</li> <li>• Der Auftraggeber stellt auf Antrag der PL ausreichend und rechtzeitig Ressourcen (Manpower, Ausstattung usw.) zur Verfügung.</li> </ul>	Keine Änderung	
<p><b>Projektleitung</b></p> <p><i>Rollen- und Aufgabenbeschreibung:</i> Der Projektleitung obliegt die operative organisatorische Leitung des Projekts im Interesse einer optimalen Erreichung der Projektziele innerhalb der vorgegebenen Rahmenbedingungen. Das beinhaltet auch die Vertretung des Projekts „nach außen“.</p> <p>Zu den primären Aufgaben der Projektleitung gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung der Projektplanung (Setzen von Meilensteinen und Aktivitäten, Aufwandschätzung)</li> <li>• Steuerung des Projektes</li> <li>• Projektcontrolling / Statusprüfung (Ermittlung der Ist- / Soll-Abweichungen im Projekt und Information über den Stand des Projektes)</li> </ul>	Keine Änderung	



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorlage der Ergebnisse vor dem Auftraggeber/Fördergeber</li> <li>• Klärung von Konflikten</li> <li>• Erstellung des Projektabschlussberichts</li> </ul> <p><i>Verantwortlichkeiten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherstellung des Informationsflusses</li> <li>• Einhaltung der terminlichen und wirtschaftlichen Projektziele gemäß Projektauftrag innerhalb der vorgegebenen Rahmenbedingungen</li> <li>• wirtschaftlicher Einsatz der zur Verfügung gestellten Ressourcen (MitarbeiterInnen, Zeit, Geldmittel, sonstige Mittel)</li> <li>• rechtzeitige Information des Projektausschusses bei Gefährdung der Projekt-Termine und Vorschlag geeigneter Maßnahmen zur Gegensteuerung</li> </ul>		
<p><b>Projektkoordinatorin</b></p> <p><i>Rollen- und Aufgabenbeschreibung:</i> Die Projektkoordinatorin ist die administrative Unterstützung der PL im Projekt und vertritt diese im Bedarfsfall. Sie ist interne und externe Kommunikationsdrehscheibe. Zu ihren Tätigkeiten zählen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Termin-Koordination</li> <li>• Schulungs-/Reisemanagement</li> <li>• Vor- und Nachbereitung von Sitzungen (Organisation, Erstellung von Präsentationen, Unterlagenaufbereitung, Protokollführung, Nachverfolgung offener Punkte)</li> <li>• Berichtswesen</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul> <p><i>Verantwortlichkeiten:</i> Die Projektkoordinatorin ist mit der PL Motor und Regulativ für die zeitgerechte Erledigung aller Projektaufgaben im hektischen Betriebsalltag.</p>	<p>Für unterschiedliche Themenschwerpunkte hat es eine Projektkoordinatorin gegeben, welche die Projektleitung mit den beschriebenen Aufgaben unterstützt hat.</p>	<p>Die Projektkoordinatorin ist mit Dezember 2012 aus dem UN ausgeschieden. Die weiterführenden Aufgaben wurden aber klar verteilt.</p>
<p><b>PMII</b></p> <p><i>Rollen- und Aufgabenbeschreibung:</i> Die PMII erarbeitet im Wesentlichen die Projektergebnisse. Es wird speziell für ein Projekt gebildet und nach dessen Abschluss wieder aufgelöst.</p> <p><i>Verantwortlichkeiten:</i> Die PMII informiert PK bzw. PL über den Stand der Tätigkeiten und Ursachen bei Terminabweichungen.</p>	<p>Keine Änderung</p>	

<p><b>PMIA</b> <i>Rollen- und Aufgabenbeschreibung:</i> Die PMIA ist im Wesentlichen für die Projektabrechnung zuständig. <i>Verantwortlichkeiten:</i> Die PMIA ist firm in den kaufmännischen Förderrichtlinien des FGÖ und hat aktive Informationspflicht gegenüber PK bzw. PL über den Budgetstand.</p>	Keine Änderung	
<p><b>Gesundheitszirkel:</b> <i>Rollen- und Aufgabenbeschreibung:</i> Der Gesundheitszirkel besteht aus einer möglichst inhomogenen Gruppe von Beschäftigten, die sich freiwillig für die Aufgabe melden. Er erarbeitet auf Basis der Ist-Analyse und mithilfe eines/r externen ModeratorInVorschläge für gesundheitsfördernde Maßnahmen im Betrieb. <i>Verantwortlichkeiten:</i> Die Mitglieder des GZ treffen sich möglichst vollständig und erarbeiten unter Berücksichtigung der verschiedenen Interessen der gesamten Belegschaft ein realisierbares Maßnahmenpaket.</p>	Keine Änderung	
<p><b>Kooptierte Projektmitglieder:</b> <i>Rollen- und Aufgabenbeschreibung:</i> Die kooptierten Projektmitglieder werden bei inhaltlichen Fragestellungen bei Bedarf in beratender Funktion hinzugezogen. <i>Verantwortlichkeiten:</i> Die kooptierten Projektmitglieder liefern zeitnah fachlich wertvolle Informationen.</p>	Die Projektteammitglieder wurden im Rahmen der Maßnahmenumsetzung eingesetzt, diesbezüglich hat es keine Änderungen gegeben.	
<p><b>Externe Projektbegleitung:</b> <i>Rollen- und Aufgabenbeschreibung:</i> Der externen Projektbegleitung kommt im Projekt eine beratende Rolle an neuralgischen Punkten zu. Sie moderiert und unterstützt Prozesse, führt Ergebnisse zusammen, bringt eine neutrale Außensicht ein und gibt fachlichen Input. <i>Verantwortlichkeiten:</i> Die externe Projektbegleitung unterstützt PL/PT bei der Erreichung der Projektziele und gibt Support bei der Kommunikation mit Auftrag- und Fördergeber.</p>	Keine Änderung	

### 3 Reflexion und Bewertung

#### 3.1 Ziele

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)	erreicht ja/nein (ev. %-angabe)	Erläuterung/Begründung										
<b>Projektziel 1: Humor wird im Arbeitsalltag gelebt (Humorkonzept wurde eingeführt)</b>												
<b>Projektziel 1.1</b> Mehr Freude an der Arbeit	Ja	<p>Die Zielerreichung wurde einerseits durch die MAB erhoben (Verbundenheit im Betrieb) sowie durch zusätzliche Beobachtungen.</p> <p>Die MAB ergab, dass es eine leichte Steigerung der Verbundenheit im Betrieb gegeben hat (von 3,93 auf 3,97).</p> <p>Zusätzliche Beobachtungen haben ergeben, dass sich im Bereich Küche/Service die Zusammenarbeit verbessert hat. Aussagen von MA wie „Wir kommen dadurch sehr gerne zur Arbeit“ bestätigen dies.</p> <p>Auch im Bereich Pflege konnte eine Besserung der Stimmung wahrgenommen werden.</p> <p>In den Bereichen Führung und Verwaltung steigen der Druck und die Anforderungen aufgrund von Sparpaketen.</p> <p>Resümee: Man versucht, trotz der oben genannten Faktoren die Arbeit vor Ort positiv zu gestalten. Den MA macht die Arbeit vor Ort sowie die Zusammenarbeit weiterhin Freude.</p>										
<b>Projektziel 1.2</b> Es wird bei der Arbeit noch mehr gelacht  <div style="text-align: center;"> <p>Heute LACHE ICH BEI DER ARBEIT</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td>Sicher weniger</td> <td>Eher weniger</td> <td>Gleich viel</td> <td>Eher mehr</td> <td>Sicher mehr</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">1 Service, 5 Pflege</td> <td style="text-align: center;">6 Service, 9 Pflege</td> <td style="text-align: center;">3 Service, 2 Pflege</td> </tr> </table> <p>als noch vor 1-2 Jahren</p> </div>	Sicher weniger	Eher weniger	Gleich viel	Eher mehr	Sicher mehr	0	0	1 Service, 5 Pflege	6 Service, 9 Pflege	3 Service, 2 Pflege	Ja	<p>Diese Zielerreichung kann nur durch Beobachtung und subjektive Einschätzung gemessen werden, Vergleichswerte gibt es dazu keine.</p> <p>Besonders in den Bereichen Pflege/Service/Küche hat sich die Zusammenarbeit verbessert. Die MA geben an, dass aufgrund der besseren Zusammenarbeit nun auch mehr gelacht wird. Aussagen von MA wie „Wir haben mehr Spaß miteinander“ belegen dies.</p> <p>Dies wirkt sich auch auf die BewohnerInnen aus → mehr Fröhlichkeit und Miteinbeziehung in der Pflege kann beobachtet werden. Es gibt mehr Spaß bei der Arbeit und einen verbesserten Umgang mit Belastungen. Es wird mehr gelacht und die MA sind fröhlicher. Auch die Punkteabfrage im März 2013 ergab eine deutliche Verbesserung.</p>
Sicher weniger	Eher weniger	Gleich viel	Eher mehr	Sicher mehr								
0	0	1 Service, 5 Pflege	6 Service, 9 Pflege	3 Service, 2 Pflege								

<b>Projektziel 2: Steigerung des Wohlbefindens durch aktive Beteiligung</b>		
<b>Projektziel 2.1</b> Jeder MA soll an mind. 1 Aktivität teilnehmen	Ja	Dieses Ziel wurde bereits am 11.04.2012 erreicht. Generell gab es bei vielen Aktivitäten eine sehr hohe Beteiligung der MA.
<b>Projektziel 2.2</b> Steigerung der Gesundheitsquote	Ja	Die Gesundheitsquote konnte vom Jahr 2010 auf 2012 um 6,85 % gesteigert werden. (2010: 35,09% - 2011: 41,94%)
<b>Projektziel 2.3</b> Mehr Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit	Ja	Der Gesundheitszustand konnte seit 2011 verbessert werden (2011: 3,6 – 2012: 3,906). Die Gesundheitsbelastungen im Bereich Bewegungs- und Stützapparat konnten verringert werden (2011: 3,154 – 2012: 2,533). Hier wurden zahlreiche Aktivitäten angeboten, die von den MA vermehrt in Anspruch genommen wurden. Auch Belastungen im psychischen Bereich konnten reduziert werden (2011: 2,256 – 2012: 2,233). Hierzu ist allerdings anzumerken, dass es nur wenig Angebote gegeben hat und Supervision nur für Anlassfälle gewährleistet wurde. Die Anzahl jener Personen, die nun mindestens drei Mal pro Woche körperlich aktiv sind, konnte um 1,8% gesteigert werden (2011: 14,3% - 2012: 16,1%).
<b>Projektziel 2.4</b> MA sind selbstsicherer	Ja	Es gibt nun einen besseren Umgang mit Kränkungen (2011: 2,72 – 2012: 3,19). Der wesentliche Erfolgsfaktor dabei lag im Humorkonzept. Die Selbstsicherheit konnte geringfügig verbessert werden (2011: 3,53 – 2012:3,56).
<b>Projektziel 2.5</b> Gemeinsame Aktivitäten in Richtung Bewegung finden statt	Ja	Es haben zahlreiche Aktivitäten stattgefunden, um die MA zu mehr Bewegung zu animieren: Nordic Walking, Pilates, Wirbelsäulen-Turnen, Zumba, Rodeln, Kegeln...
<b>Projektziel 2.6</b> Bewegungsaktivitäten sind in tägliche Abläufe integriert	Ja	Im Service und Küchenbereich hat es ein Ergonomie-Programm gegeben (mit AUVA und WLB). Weiters wurden 4 MA zu MultiplikatorInnen ausgebildet (MbM über GKK). Es werden mind. 3x pro Woche für 5-6 Minuten Dehnungs- und Kräftigungsübungen in den einzelnen Berufsgruppen durchgeführt.
<b>Projektziel 2.7</b> Reduzierung des Raucheranteils (durch attraktives Angebot)	Ja	Die Nichtraucherquote konnte erhöht werden (2011: 48,8% - 2012: 51,6%). Es wurde eine Tabakentwöhnung angeboten. Zusätzlich wurden die Raucherbereiche ins Freie verlegt, wodurch Passivrauchen vermieden werden konnte.

<p><b>Projektziel 2.8</b> Reduzierung der Rückenbeschwerden</p>	<p>Nein</p>	<p>Im Bereich der einseitigen körperlichen Haltung hat es einen geringen Anstieg gegeben (2011: 2,07 – 2012: 2,09).</p>
<p><b>Projektziel 2.9</b> Verbesserung des Ernährungsverhaltens (hausinterne Angebote, gemeinsame Gewichtsreduktionsprogramme...)</p>	<p>Ja</p>	<p>Die MAB ergab, dass die MA mittlerweile mehr Obst und Gemüse essen (2011: 34,9% - 2012: 43,8%). Zum Frühstück gibt es ein Obstangebot. Bei den Kochkursen gab es hohe TN-Zahlen und auch bei Veranstaltungen wird auf ein gesundes Buffet Wert gelegt. Durch den neu gestalteten Sozialraum, der von allen MA genutzt wird, nehmen MA die Pause nun bewusster wahr und das Essverhalten in den Pausen hat sich verbessert (2011: 3,67 – 2012: 4,0).</p>
<p><b>Projektziel 2.10</b> Reduzierung der Kopfschmerzen</p>	<p>Ja</p>	<p>Der Prozentsatz an MA, die unter Kopfschmerzen leiden, konnte lt. MAB reduziert werden (2011: 2,95 – 2012: 1,97).</p>
<p><b>Projektziel 2.11</b> Verbesserung der Erholungsfähigkeit</p>	<p>Ja</p>	<p>In den Arbeitspausen kann durch den vorhandenen Ruheraum eine bessere Erholung garantiert werden und die Pause wurde in den Arbeitsablauf integriert (siehe MAB Erholung Arbeitspausen: 2011: 3,17 – 2012: 3,53). Die Doppelbelastungen konnten verringert werden (2011: 2,37 – 2012: 1,72). Das Belastungsempfinden für psychosoziale Belastungen konnte reduziert werden (2011: 25,20 – 2012: 23,87). Die MAB ergab eine Verbesserung der Entspannungsfähigkeit (2011: 3,67 – 2012: 3,97). Dass die MA nun ausgeglichener sind, zeigen die Ergebnisse der MAB in Bezug auf innere Unruhezustände (2011: 2,60 – 2012: 2,27)</p>
<p><b>Projektziel 2.12</b> Leistungsfähigere MA</p>	<p>Ja</p>	<p>Die Konzentration der MA konnte gesteigert werden (2011: 2,63 – 2012: 1,97). Das Gefühl von körperlicher Erschöpfung bei den MA ist zurückgegangen (2011: 2,64 – 2012: 2,16) und auch die morgendliche Müdigkeit konnte reduziert werden (2011: 2,63 – 2012: 2,21).</p>

<b>Projektziel 3: Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation</b>		
<b>Projektziel 3.1</b> Mehr Mitgestaltung der MA (Ideen werden eingebracht und mitgestaltet)	Ja	20% aller MA haben sich aktiv im Prozess eingebracht. Ihre Ideen wurden im Projektteam und in den einzelnen GZ aufgenommen, bearbeitet und zum großen Teil umgesetzt. Einzelne MA haben dadurch neue Zuständigkeiten wahrgenommen. Im UN herrscht nun mehr Mitbestimmung durch die MA (2011: 2,38 – 2012: 2,09).
<b>Projektziel 3.2</b> Ein strukturierter Austausch findet statt (Reflexionen)	Teilweise	Ein strukturierter Austausch wird vereinzelt in den Teambesprechungen durchgeführt, aber nicht strukturiert.
<b>Projektziel 3.3</b> Besseres Kennenlernen aller MA	Ja	Die MAB zeigte eine Verbesserung im Betriebsklima (2011: 3,69 – 2012: 3,91).
<b>Projektziel 3.4</b> Steigerung des Sozialkapital	Ja	Auch hierfür wurde das Betriebsklima als Größe für die Zielerreichung herangezogen. Weiters wurde festgestellt, dass es mehr Anerkennung gibt (2011: 2,62 – 2012: 2,23) und dass das Konkurrenzdenken unter KollegInnen verringert werden konnte (2011: 2,16 – 2012: 2,03).
<b>Projektziel 3.5</b> Verbesserung der Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit	Teilweise	Die MAB ergab eine geringe Verbesserung in Bezug auf Konfliktbewältigung (2011: 3,5 – 2012: 3,69) und in Bezug auf das Lösen von Problemen (2011: 3,49 – 2012: 3,64).
<b>Projektziel 3.6</b> Keine Berührungspunkte zwischen MA und Führung	Nein	Das Vertrauen in die Führung lt. MAB ist gesunken (2011: 4,171 – 2012: 3,909) und die Unterstützung durch Vorgesetzte ist ebenfalls leicht zurückgegangen (2011: 2,1 – 2012: 2,16).

Die Sub-Ziele des Projektes wurden teilweise in mehrere Evaluierungskriterien aufgeteilt, wobei **24 dieser Kriterien vollständig, 7 teilweise und 3 leider nicht erreicht** werden konnten.

Die Unterteilung und Erreichung dieser Kriterien ist in der beigelegten Evaluierung der BGF Ziele ersichtlich. Weiters sind der Bericht zur 2. MitarbeiterInnenbefragung und die Ergebnispräsentation zur Mitarbeiterbefragung dem Anhang beigelegt.



## 3.2 Zielgruppe

Zielgruppe(n) lt. Antrag (inkl. Zahlenangabe)	erreicht ja/nein (inkl. Zahlenangabe)	Erläuterung/Begründung
<b>Alle Beschäftigten des Seniorenzentrums</b>	100%	Wie bereits in der Zielerreichung unter Projektziel 2.1. erwähnt wurde, konnten mit dem Projekt alle MA erreicht werden. Jeder MA hat an mindestens einer Aktivität des Projektes teilgenommen und generell war eine relative hohe Beteiligungsrate der MA an den einzelnen Aktivitäten zu verzeichnen.

## 3.3 Projektaufbau

Im Rahmen des Projektablaufs gab es nur wenig Hürden oder Stolpersteine, sodass die einzelnen Projektschritte, mit Ausnahme von wenigen zeitlichen Verzögerungen, wie geplant durchgeführt werden konnten. Zurückblickend hat sich der Projektaufbau als Erfolgsfaktor erwiesen, da dieser sehr gut dazu geeignet war, um die Projektziele zu erreichen. Weiters konnten aufgrund des Projektaufbaus alle QM Kriterien erfüllt werden.

Im Projekt haben zwar verhaltensorientierte Maßnahmen überwogen, trotzdem waren die wenigen, dafür aber sehr intensiven, verhältnisorientierten Maßnahmen enorm wichtig für die Nachhaltigkeit des Projekts. Die verhältnisorientierten Maßnahmen wie das Humorkonzept, das Lobbuch, die Gestaltung von Sozialräumen und Pausenräumen sowie die Pausengestaltung waren sehr effektiv und haben stark zur Zielerreichung beigetragen.

Zusätzlich haben das große Engagement des Projektteams, die Motivation und Unterstützung durch die externe Projektberaterin, sowie die Erfahrungen aus anderen BGF Projekten in der Volkshilfe verstärkt zum Projekterfolg beigetragen.

## 3.4 Nachhaltigkeit

### 3.4.1 Humor-MultiplikatorInnen

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Humorprojekts wurden **7 MultiplikatorInnen** ausgebildet, die den Humorgedanken fortführen und an KollegInnen weitertragen sollen. Die Gruppe arbeitet autonom und holt sich auf eigene Initiative bei Bedarf externe Beratung. Aus den persönlichen Fähigkeiten der TN, aus den Schulungen und den Ideen der Steuerungsgruppe ergeben sich die Aktivitäten für gesunden Humor im täglichen Arbeitsleben.

Die Aufgabe der MultiplikatorInnen ist es, die Ideen zum SMILE Konzept weiter zu verfolgen. Das Basiswissen „Was ist zu tun“ und „Was mache ich, wenn der Humor ausgeht“ wurde in einem eigenen Workshop mit Michael Trybek vermittelt.

Weiters ist positiv anzumerken, dass der Betriebsrat der Volkshilfe das Thema Humor in den Fortbildungskatalog des gesamten Unternehmens aufgenommen hat.

### 3.4.2 MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen (MbM)

Im Rahmen des zweitägigen Seminars „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“ über die Stmk. GKK, wurden **4 MA zu MultiplikatorInnen** ausgebildet, die ihren KollegInnen Ausgleichsübungen und Tipps für körpergerechtes Arbeiten zeigen und zur selbständigen Durchführung motivieren.

Im Rahmen des Seminars wurden verschiedene Ausgleichsübungen erlernt, die am Arbeitsplatz gemeinsam mit den KollegInnen durchgeführt werden. Dadurch sollen durch gezielte Bewegung und Entspannung die Kraftreserven der MA wieder aufgefüllt werden, um dadurch ausgeglichener und leistungsfähiger zu sein. Durch die gemeinsamen Übungen konnten die Motivation der MA, das Betriebsklima, die Kommunikation und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gesteigert werden.

Am 19. Juni 2012 und am 03.07.2012 kam Frau Mag. Maurer ins Unternehmen und zeigte den MitarbeiterInnen, die sich in der MbM Ausbildung befanden, vor Ort nochmals gezielt spezifische Übungen an den Arbeitsplätzen. Vorab gab es jeweils eine kurze Theorieeinheit.



### **3.4.3 Implementierung BGM**

Am 18.04.2013 fand ein Gespräch mit der Geschäftsführung statt, in dem das BGF Projekt und die erzielten Erfolge präsentiert wurden. Dabei wurde über die Weiterführung von Betrieblicher Gesundheitsförderung abgestimmt. Dafür wurden drei verschiedene Implementierungsmaßnahmen ausgearbeitet und vorgestellt. Eine konkrete Entscheidung über die Weiterführung von BGM in der Volkshilfe Wagna ist derzeit von der Geschäftsführung aber noch ausständig, was durch die Tatsache, dass sowohl die Stelle der Pflegedienstleitung als auch die Stelle der Heimleitung neu besetzt werden müssen, verzögert wird. Sobald diese Stellen neu besetzt sind, wird gemeinsam mit den neuen Führungskräften eine Entscheidung diesbezüglich getroffen werden.

Fest steht allerdings, dass die bisherigen BGF Maßnahmen wie MultiplikatorInnen zum Thema MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen, MultiplikatorInnen zum Humorkonzept, sowie die monatliche Durchführung von sozialen Aktivitäten weiterhin umgesetzt werden, da sich diese als besonders förderlich für die Zusammenarbeit erwiesen haben. Dazu wurden Verantwortliche vor Ort definiert, die für die weitere Umsetzung zuständig sind.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass es von Seiten der Geschäftsführung Ideen gibt, wie Betriebliches Gesundheitsmanagement in den kommenden Jahren im Unternehmen implementiert werden kann. Dazu zählen vor allem die Sensibilisierung der Führungskräfte, die Festlegung von Gesundheitszielen an allen Standorten, sowie die Durchführung von Gesundheitszirkeln. Eine unmittelbare Umsetzung ist derzeit aber noch nicht möglich. Die Implementierungsschritte von BGM wird in einer eigenen ExpertInnengruppe erarbeitet, damit ein flächendeckendes Roll-Out an allen Volkshilfe Standorten ermöglicht werden kann.

Die Ergebnispräsentation für die Geschäftsführung ist dem Anhang beigelegt.

### 3.5 Verbreitung der Ergebnisse

Art der Verbreitung	Zielgruppe(n)
Protokollierte Besprechungen, Dienstübergaben, Veranstaltungen, Präsentationen, Broschüren, Give-Aways, Infolder, sonstige Drucksorten, Gesundheitsberichte	alle MA
Presseausendungen, Pressekonferenzen, Newsletter-Beiträge auf der Volkshilfe Website, Publikationen in Fachmedien, Veranstaltungen, Gesundheitsberichte	Öffentlichkeit / andere Zweigstellen
Gesundheitsberichte, protokollierte Besprechungen, Medienspiegel	Auftraggeber
Gemäß Vorgaben	Fördergeber

Zusätzlich zur internen Kommunikationsweitergabe wurde auch die Öffentlichkeit mit zahlreichen Artikeln in Zeitungen über das BGF Projekt informiert. Zum Beispiel war am 01.06.2012 ein Bericht über das Humorprojekt im Pflegeheim in der Kleinen Zeitung, aber auch das Magazin Weekend sowie die Woche berichteten über das Projekt.

Auch auf der Homepage erschienen regelmäßig Informationen zum Projekt, die der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden. Unter anderem wurde hier zum Beispiel über das Projekt KIFLI oder das Humorkonzept berichtet.



Beste Laune war auch beim Festakt im Leibnitzer Rathaus angesagt BARBIC

#### Ein „Humorprojekt“ im Pflegeheim

Im von der Volkshilfe geführten Seniorenheim in Wagna gibt es ein zweijähriges Projekt zur „Betrieblichen Gesundheitsförderung“. Ein Teil davon ist das so genannte „Humorprojekt“, mit dem man „Konflikte bewältigen und humorvolle Gelassenheit ins Heim“ bringen möchte.

„Seminare mit dem Pflegepersonal, aber auch mit den von uns Betreuten wurden durchgeführt“, so Heimleiterin Julie Mel-

zer bei einem Festakt im Rathaus Leibnitz, wo die Aktivitäten vorgestellt wurden. Dazu gehörte auch eine von **Philipp Langebner** erstellte Fotodokumentation, die im Foyer des Rathauses zu sehen ist. In dem „Humorprojekt“ agierte auch „Klinik-Clown“ und Kabarettist **Michael Trybek**. Musikalisch umrahmte das Vokalensemble des BG und BRG Leibnitz unter Chorleiterin **Irgard Köpf-Schuller**.

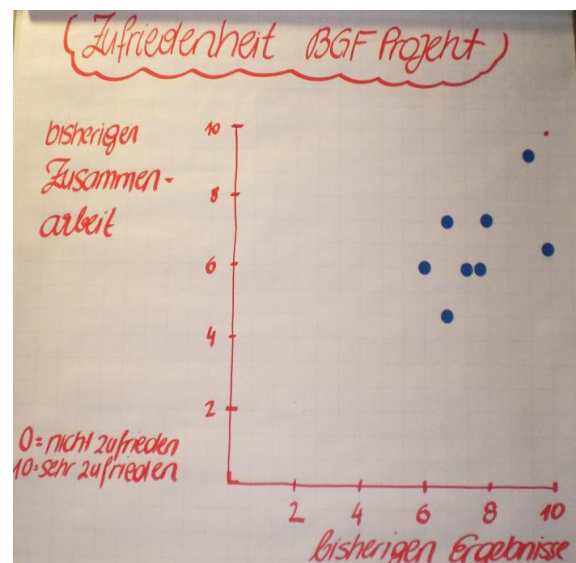
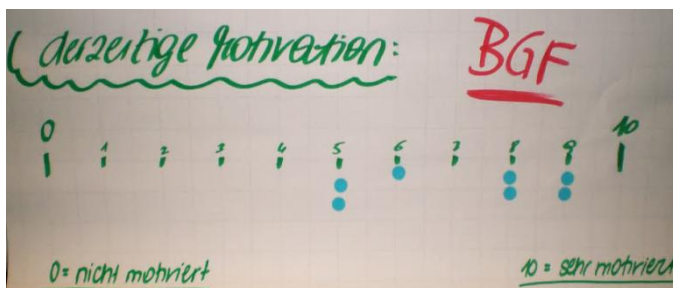
Zur besseren Übersicht für die MA wurde eine große Informationstafel mit den wesentlichen Meilensteinen des Projekts im Eingangsbereich des Seniorenzentrums gestaltet.



### 3.6 Erfolgsfaktoren / Hürden

#### 3.6.1 Erfolgsfaktoren

Zur Reflexion des Projektablaufs wurden im Rahmen eines Workshops die Erfolgsfaktoren und Hürden gemeinsam erarbeitet. Dabei wurden vorab die Motivation und die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen abgefragt. Dies ergab sehr positive Werte, wie in den Abbildungen erkennbar ist.



Der Projektablauf und dessen Erfolg wurde auf drei verschiedenen Ebenen evaluiert, nämlich aus Sicht der Führung, aus Sicht des Projektteams, sowie aus Sicht der MA. Im Folgenden werden die wesentlichen Punkte zusammengefasst. Das vollständige Protokoll des Workshops ist dem Anhang beigelegt.

Als **Erfolgsfaktoren für die Führungskräfte** erwiesen sich folgende Punkte:

- ***Gebetsmühle (ständiges Motivieren)***  
Durch die laufende Motivation der MA durch das Projektteam, die Projektleitung und Führungskräfte konnte bei vielen Maßnahmen eine sehr hohe Beteiligung erreicht werden, was schlussendlich auch stark zum Projekterfolg beigetragen hat.
- ***MultiplikatorInnen***  
Der Einsatz von MultiplikatorInnen erwies sich für den Projekterfolg als sehr förderlich, da diese bei den MA vor Ort durch ständige Präsenz die Motivation und die Umsetzung von verschiedenen Aktivitäten fördern konnten.
- ***Gute Projektbegleitung***  
Die gute Zusammenarbeit und die Zufriedenheit mit der externen Projektbegleitung waren für den Projekterfolg sehr wichtig.

Als Erfolgsfaktoren für die **MA ohne Führungsfunktion** im Projektteam erwiesen sich folgende Punkte:

- ***Ressourcen der MA wurden entdeckt***  
Durch die aktive Teilnahme an verschiedenen Maßnahmen konnten die Ressourcen der MA genutzt werden und zahlreiche bislang unerkannte Potenziale der MA wurden entdeckt.
- ***Humorprojekt und Vernissage***  
Durch das Humorprojekt konnte die Freude an der Arbeit gesteigert werden, es wird mehr gelacht und die Zusammenarbeit hat sich verbessert.
- ***Soziale Aktivitäten***  
Durch regelmäßige gemeinsame Aktivitäten konnten sich die MitarbeiterInnen untereinander besser Kennenlernen wodurch auch das bereichsübergreifende Arbeiten verbessert werden konnte.

Als Erfolgsfaktoren für **MA außerhalb des Projektteams** erwiesen sich folgende Punkte:

- **Gemeinsame Aktivitäten**

zB Soboth, Kegeln, Radfahren...

Gemeinsame Aktivitäten trugen zur Stärkung des Betriebsklimas und der Gemeinschaft bei. Die KollegInnen konnten sich dadurch besser kennenlernen, was zu mehr Harmonie und einem besseren Miteinander im Unternehmen geführt hat.

- **Jobrotation**

Durch die Jobrotation konnten die MA einen Einblick in andere Bereiche gewinnen. Außerdem wurde durch die gemeinsamen Aktivitäten der Kontakt untereinander verbessert und es herrscht ein größeres Verständnis für andere Arbeitsbereiche. Dadurch konnte auch das bereichsübergreifende Arbeiten verbessert werden, was zu vielen Erleichterungen der Arbeit geführt hat.

- **Pausenraum**

Aufgrund des Sozial- und Ruheraums können Pausen nun bewusst wahrgenommen werden, das Essverhalten in den Pausen hat sich verbessert und es kann eine bessere Erholung während der Pausen garantiert werden.

- **Sport**

Die Durchführung von zahlreichen Aktivitäten (wie Nordic Walking, Pilates, Wirbelsäulenturnen, Zumba etc.) zur Steigerung der körperlichen Bewegung hat zu einer Verbesserung des Betriebsklimas und zu einer höheren sportlichen Aktivität der MA geführt.

- **Lobbuch**

Die Einführung eines Lobbuchs dient als Form von Anerkennung und motiviert die MA wesentlich bei der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben.



### 3.6.2 Hürden

Als Hürden des Projekts erwiesen sich aus Sicht der **Führungskräfte** folgende Faktoren:

- **MA Gesundheitszirkel** – hier wurde vor allem die Rückmeldung an die Führung erwähnt.
- **Unsicherheiten in Bezug auf die Projektabwicklung (Fördergeber...)**  
Die mangelnde Erfahrung des Projektteams (abgesehen von der Heimleitung), zur Durchführung eines solch großen Projekts, sowie Unsicherheiten in Bezug auf das Projekt konnten durch das Interesse des Projektteams, der raschen Auffassungsgabe der Teammitglieder und der Unterstützung der externen Projektbegleitung gut kompensiert werden.

Als Hürden des Projekts erwiesen sich aus Sicht der **MA im Projektteam** folgende Faktoren:

- **Geringe Unterstützung der Geschäftsführung** – hier wurde die proaktive Unterstützung der GF vermisst
- **Mangelnde Erfahrung des PT** (außer Heimleitung) in der Abwicklung eines Großprojektes
- **Anlaufschwierigkeiten** zu Beginn des Projekts

Als Hürden des Projekts aus Sicht der MA außerhalb des Projektteams erwiesen sich folgende Punkte:

- **Schwer motivierbare MA** - ständiges animieren und motivieren war nötig
- Das Projekt sowie zahlreiche Aktivitäten nahmen **viel Zeit und Kraft** der MA in Anspruch
- **Fehlende Wertschätzung**
- **Kurzfristige Zu-/Absagen**
- **Wechseldienst**

Insgesamt wurde von den TeilnehmerInnen jedoch berichtet, dass aufgrund der Erfolgsfaktoren die Hürden recht gut bewältigt werden konnten.

## 3.7 Evaluation

Im Zeitraum von 07. – 22. Oktober 2012 wurde in der Volkshilfe Wagna die zweite MitarbeiterInnenbefragung mittels PRO-Fit Fragebogen durchgeführt.

Dabei wurden folgende Module evaluiert:

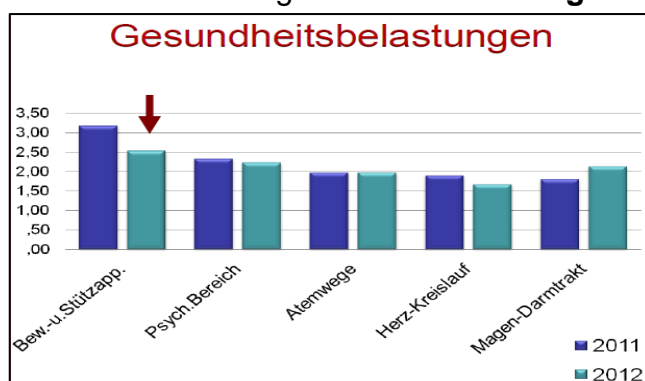
- Gesundheitszustand, Gesundheitsbewusstsein
- Sicherheit
- Identifikation mit dem Betrieb / Vertrauen in die Führung
- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsplatzbelastungen und Ressourcen
- Psychische Belastungen

In den Fragebogen wurden Evaluationsfragen zu den gesetzten Maßnahmen im Gesundheitsprojekt integriert. Der Fragebogen war anonym und wurde an alle 54 MA des Unternehmens ausgegeben. Dabei lag die **Rücklaufquote bei 73%**. Diese ist somit um 4% geringer als bei der Erstbefragung im Jahr 2011.

### 3.7.1 Gesundheitszustand, Gesundheitsbewusstsein

In Bezug auf den Gesundheitszustand und das Gesundheitsbewusstsein der MA ergab die Evaluierung folgende Ergebnisse:

- Der **subjektive Gesundheitszustand** der MA hat sich im Vergleich zur Erstbefragung **deutlich erhöht** und ist nun auch besser als in Vergleichsbetrieben.
- Das **subjektive Wohlbefinden** hat sich im Vergleich zur Erstbefragung **nicht verändert**.
- Die größten **Gesundheitsbelastungen** ergeben sich nach wie vor für den Bereich des **Bewegungs- und Stützapparats**. Im Vergleich zur Erstbefragung hat sich die Belastung **tendenziell verringert**.



- Das **Gesundheitsverhalten der MA konnte verbessert** werden. Die Anzahl an MA die jährlich, bzw. alle zwei Jahre eine Vorsorgeuntersuchung machen lässt, konnte erhöht werden und die MA achten im Rahmen der Gesundheitsvorsorge nun verstärkt auf ihre Cholesterin Werte.
- Die Evaluierung ergab weiters, dass die **Belegschaft sportlicher geworden** ist. Der Anteil der MA die 1-3 x pro Woche Sport betreiben, ist gestiegen. Außerdem gibt es viel weniger „total unsportliche“ Mitarbeiter (Reduktion von 2011 auf 2012 um rund 16%).
- Im Vergleich zur Erstbefragung ist der **RaucherInnen-Anteil unter die 50% Marke gesunken**. Der NichtraucherInnen-Anteil beträgt derzeit 51,6%.
- Der Anteil jener MA, die 2-3 Mal pro Woche **Alkohol trinken hat sich verringert**.

Zusätzlich ergab die Krankenstandsauswertung im Auswertungszeitraum von 01.01.2012 bis 31.12.2012 eine deutliche Verbesserung der Gesundheitsquote.

Im Jahr 2010 waren 35,09% der MA nie im Krankenstand, im Jahr 2012 waren es 41,94% der MA. Mindestens 1 Mal ärztlich krankgeschrieben wurden im Jahr 2010 64,91% der MA und im Jahr 2012 58,06%. Das ergibt eine Steigerung der Gesundheitsquote um 6,85%. Die Auswertung ist dem Anhang beigelegt.

### 3.7.2 Sicherheit

Die Verwendungsquote von Sicherheitsvorkehrungen war mit 85% im Jahr 2011 bereits sehr hoch. Im Jahr 2012 hat sie sich signifikant auf 100% erhöht.

### 3.7.3 Vertrauen in die Führung / Identifikation mit dem Betrieb

Der Großteil der MA hat zwar Vertrauen in die Geschäftsleitung, im Vergleich zum Jahr 2011 ist dieses aber ein wenig gesunken.

Die Werte zur Identifikation mit dem Betrieb setzen sich aus insgesamt 5 Fragen zusammen. Der Identifikationswert liegt im Vergleich zu anderen Betrieben höher. In Bezug auf die Identifikation mit dem Betrieb sind die Werte ähnlich der Erstbefragung.



### 3.7.4 Arbeitszufriedenheit

Die Gesamtzufriedenheit wurde aus insgesamt 9 Einzelfragen errechnet und liegt mit einem Wert von 36,41 Punkten deutlich höher als in Vergleichsbetrieben (M = 34,24). Im Vergleich zur Erstbefragung hat sich die Arbeitszufriedenheit nicht verändert.

Hohe Zufriedenheitswerte konnten in den Bereichen KollegInnen, Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Arbeitsaufgabe sowie Vorgesetzte erzielt werden.

Tabelle Einzelfragen Arbeitszufriedenheit 2011/2012

Mittelwerte Arbeitszufriedenheit	2011	2012	Vergleich*
In unserem Betrieb herrscht ein gutes Betriebsklima.	3,69	3,91	3,66
Meine Arbeitsleistungen werden anerkannt.	4,14	3,94	3,65
An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich wohl.	4,33	4,30	4,02
Mit meinen Kollegen verstehe ich mich gut.	4,55	4,39	4,41
Die Tätigkeit (Arbeitsaufgabe), die ich verrichte befriedigt mich.	4,17	4,25	4,00
Die Bedingungen unter denen ich arbeiten muss (Hilfsmittel, Maschinen, Arbeitsraum, Umgebung, Lärm, etc.) sind optimal.	4,05	3,88	3,47
Mit meinem unmittelbaren Vorgesetzten (der mir Arbeitsanweisungen gibt, mich kontrolliert, etc.) bin ich sehr zufrieden.	4,28	4,19	3,87
In meinen Arbeitspausen kann ich mich gut erholen.	3,17	3,53	3,26
Die Arbeitspausen sind so gestaltet, dass ich mein Essen nicht hinunterschlingen muss.	3,67	4,00	3,82
Arbeitszufriedenheit gesamt	36,03	36,41	34,24

je höher die Werte, desto zufriedener

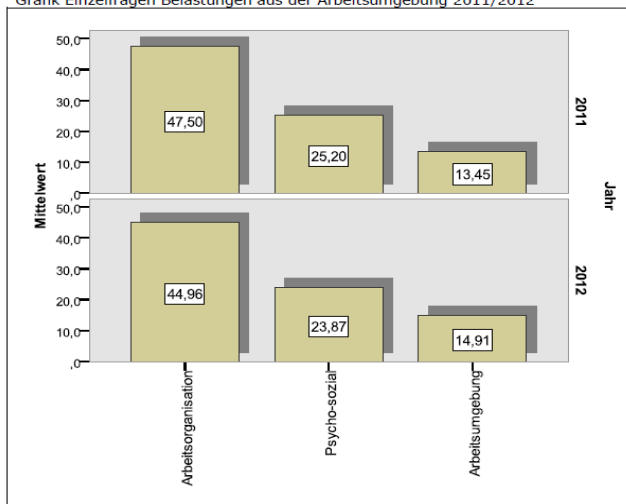
#### Verbesserungen gegenüber 2011

Die Evaluierung zeigt, dass in den Bereichen Betriebsklima, befriedigende Tätigkeit, Erholung in den Pausen und in Bezug auf genügend Zeit/Ruhe zum Essen Verbesserungen gegenüber dem Jahr 2011 erreicht werden konnten.

### 3.7.5 Arbeitsplatzbelastungen und Ressourcen

Die Evaluierung der Belastungen ergab, dass die arbeitsorganisatorischen Belastungen und die psychosozialen Belastungen gesunken sind, die Umgebungsbelastungen sind gestiegen.

Grafik Einzelfragen Belastungen aus der Arbeitsumgebung 2011/2012



je höher, desto besser

- Die **Belastungen aus der Arbeitsumgebung** sind mit einem durchschnittlichen Punktwert von 14,91 höher als im Jahr 2011 (13,45), dabei liegen aber beide Werte noch unter den Werten von Vergleichsbetrieben. Statistisch signifikant ist die Erhöhung der Belastungen in Bezug auf Zigarettenrauch.
- In Bezug auf **Belastungen aus der Arbeitsorganisation** konnten in folgenden Bereichen signifikante Verbesserungen gegenüber 2011 erzielt werden: Konzentration, Personalmangel, unklare Kompetenzbereiche.

Weiters waren in den Bereichen Schwerarbeit, Gehen/Stiege steigen, Nacht/Wochenendarbeit, Überstunden, Informationsdefizit, Fehlqualifikation, wenig Mitbestimmung, Aufstiegsmöglichkeiten und unlogische Arbeitsabläufe Verbesserungen ersichtlich.

- In Bezug auf **psycho-soziale Belastungen** sind die MA in der Volkshilfe Wagna mit einem durchschnittlichen Wert von 23,87 Punkten geringfügig weniger belastet als MA aus Vergleichsbetrieben (25,33).

Deutliche Verbesserungen gegenüber 2011 waren in den Bereichen Zwang zur Freundlichkeit und Doppelbelastung durch Beruf und Familie spürbar. Weiters konnten die Bereiche Konkurrenz Kollegen, Druck durch Kollegen, unhöfliche Kollegen und wenig Anerkennung verbessert werden.

- Die **Bewältigungsstrategien für den Umgang mit Stress** haben sich im Vergleich zur Erstbefragung wenig verändert (durchschnittlicher Punktwert 2012: 32,88, Wert 2011: 32,18).

Verbesserungen konnten im Vergleich zum Jahr 2011 in folgenden Strategien erzielt werden: Kränkungen vergessen, Konflikt- und Problemlöseverhalten, Gelassenheit wenn viel zu tun ist und die Fähigkeit sich zu entspannen.

### 3.7.6 Psychische Belastungen

- Der **Burnout Wert** liegt bei 10,56 Punkten, dabei kann ein deutlicher Rückgang der Symptomatik gegenüber 2011 festgestellt werden (11,98). Die MA sind weniger erschöpft, verspüren weniger Leistungseinbrüche, fühlen sich weniger schwach und hilflos, haben mehr Energie für ausgleichende Freizeitaktivitäten und nehmen mehr soziale Unterstützung wahr.

Tabelle Einzelfragen Burn Out 2011/2012

Mittelwerte Burn Out	2011	2012	Vergleich*
Totale körperliche Erschöpfung	2,64	2,16	2,35
Leistungseinbruch	2,14	2,03	1,91
Gefühle v. Schwäche u. Hilflosigkeit	2,47	2,19	1,88
Wenig Energie für Freizeitaktivitäten	2,69	2,42	2,69
Wenig Soziale Unterstützung	1,90	1,78	1,74
Burn Out	11,98	10,56	10,52*

je höher die Werte, desto höher die Belastung  
\*Verwaltung

**Verbesserungen gegenüber 2011**

- Auch der Wert für die depressive Symptomatik konnte von 26,91 Punkten im Jahr 2011 auf 23,47 Punkte im Jahr 2012 reduziert werden.

Die MA geben an, nun besser einschlafen zu können und morgens weniger müde zu sein. Weiters klagen sie weniger über Unruhezustände und erhöhte Reizbarkeit, sie sind weniger teilnahmslos und haben weniger körperliche Symptome.

Tabelle Einzelfragen depressive Symptomatik 2011/2012

Mittelwerte Bewältigungsstrategien	2011	2012	Vergleich
Einschlafschwierigkeiten	2,40	2,06	2,06
Müde am Morgen	2,63	2,21	2,65
Konzentrationsprobleme	2,50	2,73	2,40
Unruhezustände	2,60	2,27	2,46
Störung der Biorhythmik	2,52	2,31	2,81
Reizbarkeit	2,51	2,09	2,39
Teilnahmslosigkeit	2,14	1,59	1,96
Kopfweh	2,95	1,97	1,85
Herzklopfen	1,69	1,57	1,50
Schweißausbrüche	2,05	1,71	1,54
Schwindel	1,93	1,57	1,61
Bauchschmerzen	1,59	1,67	1,52
Depr. Symptomatik gesamt	26,91	23,47	23,85

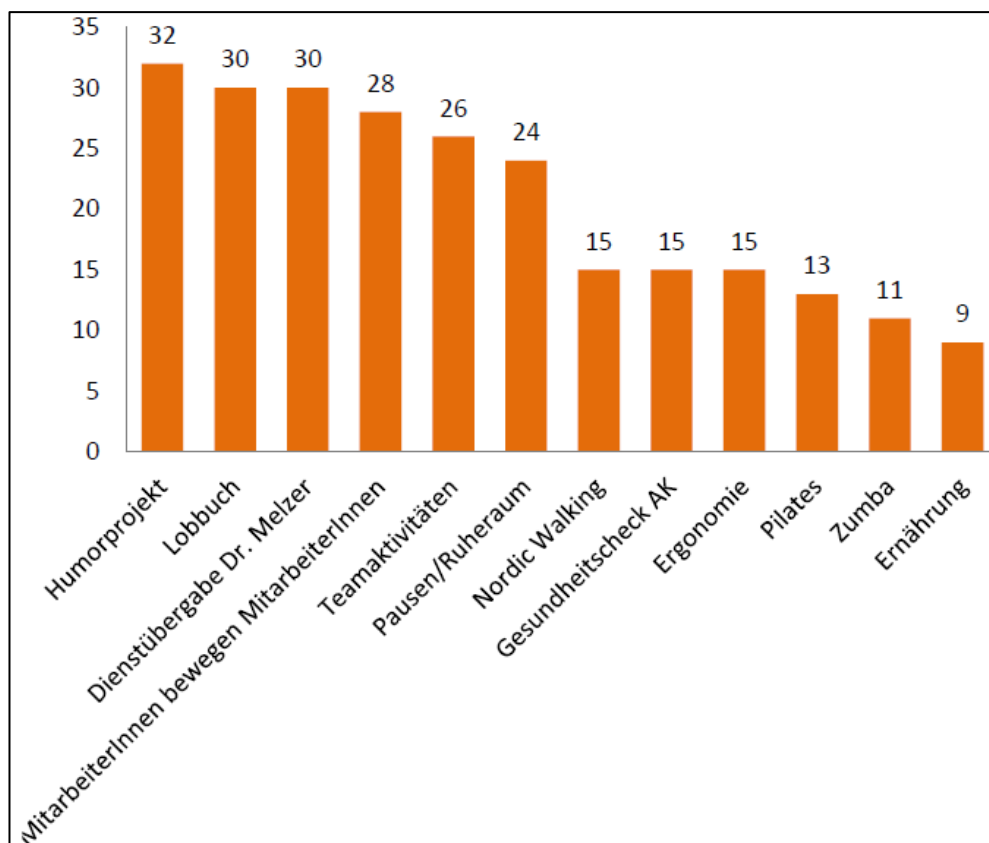
je höher die Werte, desto höher die Belastung  
\*alle Branchen

**Verbesserungen gegenüber 2011**

### 3.7.7 Maßnahmenevaluierung

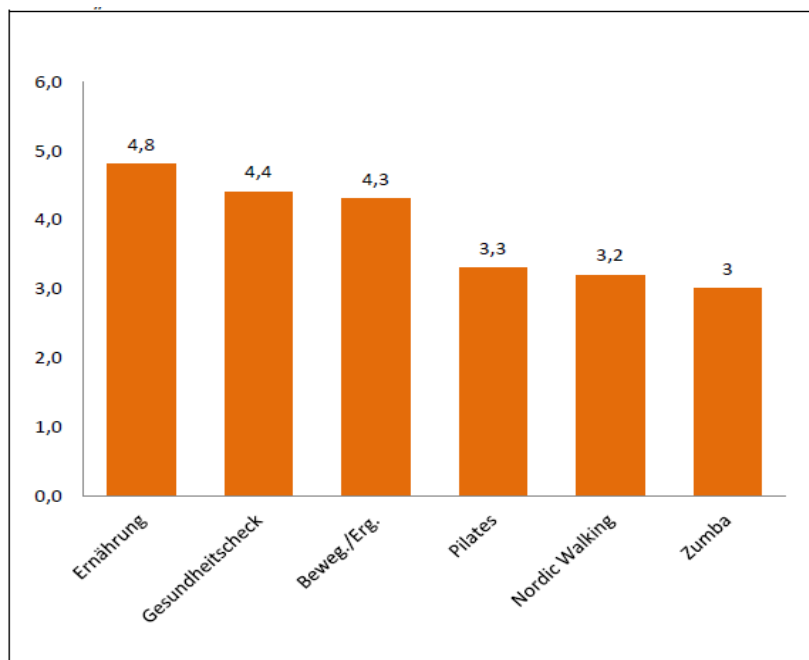
Die am Häufigsten genutzten Maßnahmen im Rahmen des Projektes waren das Humorprojekt, das Lobbuch, die Dienstübergabe von Dr. Melzer und die Aktivität MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen.

Die u.a. Grafik zeigt die Teilnahme an verschiedenen Maßnahmen:



- Laut Angaben der MA haben die Maßnahmen zu den Themen Ernährung, Pausen/Ruheraum, MbM und dem Humorprojekt den höchsten Beitrag zum **Wohlbefinden** gebracht.
- Den größten Beitrag zur **Arbeitszufriedenheit** brachten der Pausen/Ruheraum, MbM, Teamaktivitäten, das Humorprojekt sowie die Dienstübergaben von Dr. Melzer.

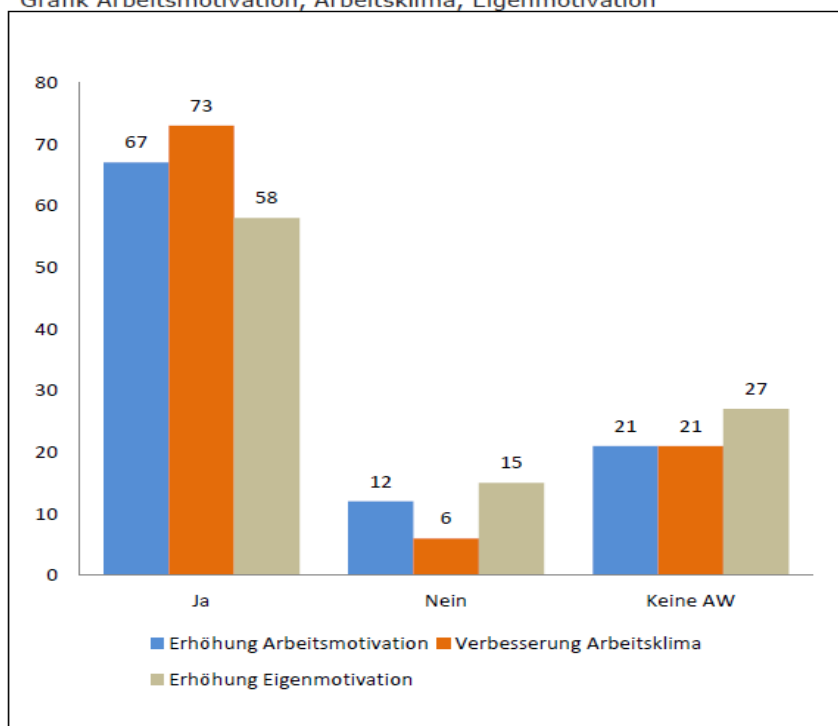
- Ein **bleibender Nutzen** konnte, wie die u.a. Grafik zeigt, besonders aus den Maßnahmen zum Thema Ernährung, aus dem Gesundheitscheck sowie dem Bewegungs- und Ergonomieprogramm gewonnen werden.



Mittelwerte, je höher, desto besser

- Die Durchführung des gesamten Gesundheitsprojekts mit all den verschiedenen Maßnahmen hat beim **Großteil der MA die Arbeitsmotivation, das Arbeitsklima und die Eigenmotivation erhöht.**

Grafik Arbeitsmotivation, Arbeitsklima, Eigenmotivation



Prozente

## Fazit

**Die Ergebnisse 2012 zeigten**, dass das Maßnahmenbündel im Gesundheitsprojekt richtig geschnürt wurde. In den Belastungsschwerpunkten konnten Verbesserungen erreicht werden. Der körperliche Gesundheitszustand hat sich verbessert. Die Gesundheitsbelastungen im Bewegungs- und Stützapparat konnten reduziert werden. Die MA fühlen sich geringer durch psychosoziale Arbeitsbelastungen beeinträchtigt und Burnout und depressive Symptomatik sind zurückgegangen.

Die Teilnahmequote an den angebotenen Maßnahmen lag zwischen 27% und 97%. Alle angebotenen Maßnahmen sind durchwegs sehr gut angenommen worden. Sie haben in verschiedener Ausprägung zur Erhöhung von Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden beigetragen bzw. werden zum Teil weiter geführt oder haben einen anderen bleibenden Nutzen für die TN gebracht.

Durch das Projekt haben sich die MA besser kennen und verstehen gelernt und konnten gemeinsam lachen. Zusammenarbeit und Arbeitsfreude haben sich verbessert. Hervorgehoben wird in diesem Zusammenhang der Beitrag der Leitung zu einem „gerechten“ Betrieb.

## 3.8 Lernerfahrungen / Empfehlungen

Beim Projekt waren vorrangig jene MA im Projektteam, die von Montag bis Freitag im Unternehmen anwesend sind, daher waren bis auf die Pflegedienstleitung keine weiteren MA der Pflege im Projektteam vertreten. Bei der Zusammenstellung des Projektteams sollte bei einem weiteren Projekt darauf geachtet werden, dass auch MA aus der Pflege im Projektteam integriert werden, um diesen Bereich besser abdecken zu können.

Obwohl es für das Projektteam teilweise mühsam war, die oben angeführten Hürden zu bewältigen, ist man bei der Reflexion des Projektes trotzdem zu der Erkenntnis gekommen, dass dies der einzig richtige und notwendige Weg war. Zwar war es für die Teammitglieder oft mühsam, an Themen dran zu bleiben und MitarbeiterInnen stets zu motivieren und direkt anzusprechen. Trotzdem war dies die einzige Möglichkeit, eine so hohe Beteiligung an Aktivitäten zu erreichen, wie es in diesem Projekt gelungen ist. Die MA haben gelernt, dass es notwendig ist, diese Hürden zu überwinden und der Erfolg des Projekts bestätigt dies.

Aufgrund der positiven Entwicklungen ist es empfehlenswert, an den Themen Bewegung, Humor, gemeinsame soziale Aktivitäten und Jobrotation festzuhalten und diesbezüglich auch weiterhin Maßnahmen zu setzen, um diese Entwicklung weiterhin zu fördern und dadurch das berufsübergreifende Arbeiten und die Zusammenarbeit

zwischen den MA zu stärken. Besonders die gemeinsamen Aktivitäten und die Jobrotation sind sehr empfehlenswert, da sich die MA dadurch besser kennenlernen konnten und durch diesen intensiven Kontakt Probleme am Arbeitsplatz auch direkt untereinander geklärt werden konnten.

Weiters ist es wichtig, trotz der aufgetretenen Schwierigkeiten stets in regelmäßigem Kontakt mit der Geschäftsführung zu diesem Thema zu bleiben, um somit in absehbarer Zeit das Thema BGM tatsächlich noch in das Unternehmen implementieren zu können.

## **4 Anhang**

Aktivitätenbericht

Arbeitshaltungen; Übungsbeispiele

Augentraining; Übungsbeispiele

Bericht zur 2. MAB von Oktober 2012

Ergebnispräsentation Geschäftsführung vom 18.04.2013

Ergebnispräsentation zur MAB vom 13.11.2012

Ernährungsvortrag; Präsentation vom 19.04.2012

Evaluierung der BGF Ziele

Humorprojekt; Skript

Kurzpausen; Übungsbeispiele

Maßnahmenzeitplan 2012

Meilensteinplan aktualisiert

Mobilitätstreffen; Programm vom 08. – 10.05.2012

Protokoll Projektevaluierung, Erfolgsfaktoren und Hürden vom 27.11.2012

Vernissage; Einladung vom 29.05.2012

Workshop Ergonomie im Büro, Präsentation vom 21.04.2012