

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht **an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte** und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.

Projektnummer	2344
Projekttitel	BGM
Projektträger/in	Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Steiermark, Merangasse 26, 8010 Graz
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	22.11.2012–31.10.2015, 35 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	MitarbeiterInnen die am Patienten arbeiten, Führungskräfte, Betriebsräte, MultiplikatorInnen
Erreichte Zielgruppengröße	2/3 aller MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	FGÖ, STGKK
Autoren/Autorinnen	Ewald Moik, Mag. Martin Prangl, Valentin Krause
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	ewald.moik@st.rotekreuz.at und valentin.krause@st.rotekreuz.at
Weblink/Homepage	www.st.rotekreuz.at
Datum	22.01.2016

1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.200 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- Projektbeschreibung (Projektbegründung, Zielsetzung, Setting/s und Zielgruppe/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen)

Nach Informationsveranstaltungen der Arbeiterkammer und der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse im Februar 2012 fasste die Idee einer eigenen Betrieblichen Gesundheitsförderung im Roten Kreuz Steiermark Fuß. Der endgültige Beschluss zur Durchführung des Projektes erfolgte schließlich Anfang Juli, nachdem bereits eine geeignete Personal- und Organisationsstruktur im Unternehmen aufgebaut wurde. Im Juli folgte die Unterzeichnung der BGF-Charta, durch die sich das Rote Kreuz Steiermark offiziell zu den Grundsätzen und zur Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung bekannte.

Mit der Lenkung des Projektes wurde eine eigens eingerichtete Steuerungsgruppe beauftragt, die sich aus Führungskräften aller Arbeitsbereiche zusammensetzte und zusätzlich durch eine Projektgruppe unterstützt wurde. Gemeinsam war es so möglich, Ziele für die gesamte Organisation zu bilden. Die Wichtigsten davon im Überblick:

- die Bildung einer einheitlichen Gesundheitsdefinition die bei allen zukünftigen unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigt werden muss
- die Reduktion der arbeitsbedingten physischen und psychischen Gesundheitsrisiken
- die Ergebnisse der Ist-Analyse sind als Gestaltungsaufgaben im Rahmen der Organisationsentwicklung zu sehen
- die Steigerung der Partizipation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Entscheidungsprozessen
- das Ausschöpfen aller Entlastungsmöglichkeiten in physisch anspruchsvollen Arbeitsbereichen
- die Steigerung der Arbeitszufriedenheit und des Gesundheitsbewusstseins der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die so erarbeiteten Ziele bildeten die Grundlage für zwei Gesundheitsbefragungen. Während erstere vor allem der Ist-Analyse diente, bildete letztere im Rahmen des Projekts erarbeitete Entwicklungen ab.

Als besondere Herausforderung im Projekt stellte sich die räumliche Verteilung der verschiedenen steirischen Rotkreuz-Standorte dar. Die insgesamt mehr als 90 Gebäude verteilen sich auf 17 Rotkreuz-Bezirke in der Steiermark, einem zentralen Verwaltungsorgan in Graz. Um Sicherzustellen, auch wirklich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Leistungsbereiche in allen Bezirken zu erreichen, wurden entsprechend viele Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in die Projekt Umsetzung einbezogen. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Roten Kreuzes, die als Bindeglied zwischen ihrem Arbeitsbereich und der Steuerungsgruppe sowie der Projektgruppe fungierten – zur Sicherstellung der Informationsweitergabe genauso, wie für die Organisation projektbezogener Veranstaltungen.

Die Zielgruppe bildeten für das Projekt folgerichtig alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Roten Kreuzes Steiermark. Ein besonderer Fokus wurde dabei auf Führungskräfte, Betriebsräte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gelegt. In Workshops widmeten diese sich vor allem Themen wie dem Gesunden Führen eines Arbeitsbereiches und dem Erkennen und Entgegenwirken möglicher Arbeitsumgebungsbelastungen.

Sämtliche Berufsgruppen wurden darüber hinaus in sogenannte Gesundheitszirkel einbezogen, in denen bereichsspezifische Belastungen aufgezeigt und Entlastungsmöglichkeiten gemeinsam erarbeitet

wurden. Zusätzlich dazu wurden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Gesundheitsveranstaltungen angeboten.

Exakt bemessen belief sich das Projekt über den Zeitraum vom 22.11.2012 bis zum 31.10.2015 und wurde extern durch den selbstständigen Berater Mag. Martin Prangl und seitens der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse von Mag. Christina Finding begleitet.

- Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

Sämtliche Ergebnisse des Projektes sind im Konzeptpapier für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zusammengefasst. Im Laufe des ersten Quartals hat die fortan für das Betriebliche Gesundheitsmanagement eingesetzte Steuerungsgruppe noch die Möglichkeit, Adaptierungen daran vorzunehmen.

Als wichtigste Lernerfahrung kann hervorgehoben werden, dass maßgebende Entscheidungsträger so früh wie möglich in das Projekt und damit verbundene Abläufe eingebunden werden sollten. Darüber hinaus ist es für den Projekterfolg entscheidend, dass die Entscheidungsgremien auch beim Ausfall von Einzelpersonen handlungsfähig bleiben und Zeit- und Meilensteinpläne in deren Umsetzung jederzeit eingehalten werden können.

Außerdem ist zu empfehlen, sicherzustellen, dass gesundheitsbezogene Maßnahmen, die aus dem Projekt stammen, an allen Standorten auch als solche wahrnehmbar sind. Dementsprechend wichtig ist auch die gesamte Projektkommunikation. Verbesserungen und Entwicklungen müssen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichtbar gemacht werden!

2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

- welche Überlegungen zum Projekt geführt haben, welche Organisationen bzw. Partner/innen das Projekt entwickelt haben, ob und welche Anleihen Sie an allfälligen Vorbildprojekten oder Vorläuferprojekten genommen haben.

Das Rote Kreuz Steiermark sah sich in den vergangenen Jahren vermehrt mit Langzeitkrankenständen konfrontiert – und zwar in fast allen Arbeitsbereichen. Die Ursache hierfür lag vor allem in psychischen Arbeitsumgebungsbelastungen und im Bereich des Rettungsdienstes teils auch an physiologischen Belastungen. Dieser Entwicklung entgegenzuwirken und das generelle Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Roten Kreuzes Steiermark an ihrem Arbeitsplatz zu steigern, waren die zentralen Beweggründe für die Umsetzung des Projektes.

- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.
- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.

Das Projekt zielte von Beginn an auf eine Reduktion der genannten Belastungen ab. Die erste (von zweien) SALSA-Mitarbeiterbefragung diente der eingehenden Problemanalyse und wurde in den daran angeschlossenen Gesundheitszirkeln noch vertieft. Auf diesen Erkenntnissen aufbauend verabschiedete die Steuerungsgruppe schließlich einen umfassenden Maßnahmenkatalog, dessen Umsetzung genau verfolgt wurde.

- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).

Das Projekt hatte alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Roten Kreuzes Steiermark zum Ziel. Differenziert wurde dabei zwischen den grundlegendsten Arbeitsbereichen des Roten Kreuzes, von denen jeder eigene Belastungen mit sich bringt. Unterschieden wurden wie bereits geschildert Führungskräfte, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Betriebsräte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Arbeitsbereiche. Im Rahmen der Arbeitsbereiche wurde in Rettungsdienst, die Abteilung der Pflege und Betreuung und die Verwaltung unterteilt.

Die verschiedenen Arbeitsbereiche unterscheiden sich dabei teils stark in ihrer Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Struktur, wie auch in ihren Belastungssymptomen: Während im Bereich des Rettungsdienst etwa überwiegend Männer beschäftigt sind, sind es im Bereich der Pflege und Betreuung überwiegend Frauen. Letztere kämpften vor allem mit psychischen Belastungen, während erstere unter dem Heben und Tragen schwerer Lasten zu litten.

Im Rahmen der Gesundheitszirkel wurde demgemäß allen Belastungserscheinungen aller Bereiche Rechnung getragen, da für jeden Arbeitsbereich eigene Zirkel mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des jeweiligen Bereiches durchgeführt wurden.

Durch die starke Dezentralisierung der Standorte kam den Führungskräften, den Betriebsräten und den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine besondere Verantwortung zu. Schulungen, Seminare und Diskussionen trugen dazu bei, für gesundfördernde Aspekte am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.

- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Die allgemeinen Projektziele wurden in 1. Kurzzusammenfassung beschrieben. Die Steuerungsgruppe hat jedoch eine Zielkonkretisierung mit messbaren Zielen beschlossen. Die folgenden genannten Ziele wurden in der Auswertung durch 42 Fragen gemessen. Bei 31 Auswertungen konnte die Zielerreichung festgestellt werden, bei 4 eine teilweise Erreichung, bei 5 keine Zielerreichung und bei 2 Fragen war keine Bewertung möglich.

Ziel A: Eine einheitliche Gesundheitsdefinition, welche bei allen unternehmerischen Entscheidungen als Maßstab dient, ist gebildet. Führungskräfte leben dieses Gesundheitsverständnis vor und legen gesundheitsförderliches Führungsverhalten an den Tag.

Ziel B: Durch die daraus resultierende Bereitschaft für Veränderungsprozesse werden die arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken sowohl physischer als auch psychischer und sozialer Natur identifiziert und bestmöglich i.S.v. Organisationsentwicklung und Personalentwicklung minimiert.

Ziel C: Die Ergebnisse der Ist-Analyse werden als Gestaltungsaufgabe für die Entwicklung einer gesunden Organisation verwendet.

Ziel D: Durch die generelle Möglichkeit der Partizipation werden die MitarbeiterInnen zu Beteiligten in Entscheidungsprozessen auf dem Weg zu einer gesunden Organisation.

Ziel E: Konkret wurden so beispielsweise alle potenziellen Möglichkeiten der physischen Entlastung hinsichtlich des Tragens und Hebens von Menschen oder schweren Materialien nachweisbar ausgeschöpft. MitarbeiterInnen sind in der Lage, Gesundheitskompetenzen in der Weise zu erlangen, dass sie z.B. bei psychischen Belastungen erlernte Coping-Strategien anwenden können.

Ziel F: Durch die flächendeckende Implementierung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen werden zum einen die Arbeitszufriedenheit und zum anderen das Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen nachweislich gesteigert.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.

Die Aktivitäten mit Zeitablauf wurden in einem siebenstufigen Meilensteinplan wie folgt festgehalten:

M1: BGF-Projektstrukturaufbau, Planung und Förderantragstellung an den FGÖ sind abgeschlossen – 31. Dezember 2012

M2: Mitarbeiter-Kick-Off-Veranstaltung ist durchgeführt – 4. April 2013

M3: Analysephase ist abgeschlossen – 30. September 2013

M4: Planungsphase ist abgeschlossen, der erste Gesundheitsbericht liegt vor – 30. April 2014

M5: Maßnahmenumsetzungsphase ist abgeschlossen – 30. April 2015

M6: Zweite Mitarbeiterbefragung ist durchgeführt, die Evaluierungsergebnisse liegen vor – 30. Juni 2015

M7: Das Projekt ist abgeschlossen, der zweite Gesundheitsbericht (Projektabschlussbericht) liegt vor – 24. Jänner 2016

Anmerkung: Der Termin für den vierten Meilenstein wurde verschoben, da die Leiterin der Steuerungsgruppe krankheitsbedingt ausfiel. Diese Terminverschiebung wurde dem Fonds Gesundes Österreich mitgeteilt.

- die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.

Das Entscheidungsgremium bildete die Steuerungsgruppe. Diese setzte sich aus einem Präsidiumsmitglied, den beiden Landesgeschäftsführern, zwei Bezirksgeschäftsführern als Vertreter für den Rettungsdienst, zwei VertreterInnen aus dem Bereich der Pflege und Betreuung, einem Abteilungsleiter für den Verwaltungsbereich und zwei Mitgliedern aus dem Zentralbetriebsrat zusammen. Wie geschildert wurde besonderes Augenmerk darauf gelegt, alle Rotkreuz-Bereiche entsprechend zu berücksichtigen.

Das galt auch für die Zusammensetzung des vierköpfigen Projektteams, das sich aus je einer Person aus dem Rettungsdienst, dem Bereich der Pflege und Betreuung, der Verwaltung und dem Projektleiter zusammensetzte.

Aufgrund der regionalen Verbreitung des Roten Kreuzes in der Steiermark wurde in der Projektumsetzung zusätzlich auf Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gesetzt: 17 davon wurden für den personalstärksten Bereich, den Rettungsdienst eingesetzt. Sechs in allen Rotkreuz-Bezirken, in denen der Bereich der Pflege und Betreuung tätig ist und drei in den Verwaltungseinheiten.

- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.

Die Mitglieder der Projektgruppe und auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren haben an mehreren Vernetzungstreffen teilgenommen. Als Kooperationspartner war die Steiermärkische Gebietskrankenkasse von großer Hilfe.

- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.

Eine dreimonatige Abweichung im zeitlichen Ablauf gab im Rahmen der Maßnahmenfestlegung und bei der Erstellung des Zwischenberichts. Ursache dafür war der krankheitsbedingte Ausfall der Vorsitzenden der Steuerungsgruppe.

4. Evaluationskonzept

Wenn Sie eine Evaluation beauftragt/umgesetzt haben, beschreiben Sie kurz

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.

Das Rote Kreuz entschloß sich dazu, eine Selbstevaluation durchzuführen.

- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)

Die Zwischenevaluation wurde nach dem folgenden Schema gestaltet:

- Erreicht das Projekt aus jetziger Sicht seine Ziele? Sind Projektablauf und Projektaufbau geeignet um die Ziele zu erreichen?
- Erreichen wir unsere Zielgruppen?
- Hat sich im Projektumfeld etwas Wesentliches geändert?
- Sind Projekthürden sichtbar?
- Sind Förderliche Faktoren sichtbar?
- Setzen wir ausreichend Schritte um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten?
- Was sind die wichtigsten nächsten Schritte?

In der Abschlussreflexion der Steuerungsgruppe orientierte sich an drei grundlegenden Fragestellungen:

- Was waren die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Projekt?
- Was waren die wichtigsten Hürden im Projekt?
- Was sind unsere Lernerfahrungen bzw. Empfehlungen an das zukünftige Steuergremium?

- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:
 - Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?
 - Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
 - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Die Evaluation an sich wurde gemeinsam in der Steuerungsgruppe erarbeitet und vom Beauftragten für Qualitätsmanagement des Blutspendedienstes angeleitet. Zusätzlich eingebunden wurden in die Evaluation Gesundheitszirkelteilnehmerinnen und -Teilnehmer, sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Das gewährleistete den größtmöglichen Überblick über die Maß-

nahnumsetzung und förderte außerdem den Beschluss zentralorganisierter Angebote für alle Rotkreuz-Bereiche.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Bitte stellen Sie die Projektergebnisse sowie die Ergebnisse der Reflexion/Selbstevaluation und/oder externen Evaluation ZUSAMMENFASSEND dar.

Stellen Sie insbesondere dar

- welche Projektergebnisse vorliegen und welche Wirkungen mit dem Projekt erzielt werden konnten.

Der direkte Vergleich der beiden Befragungen zeigte für den Gesamtbetrieb nur wenige Verbesserungen auf. Sehr wohl konnte das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber in Bereichen gesteigert werden, die nach der ersten Befragung am wenigsten zufriedenstellende Werte auswiesen.

Bei den persönlichen Gesundheitsfragen hingegen (Krafttraining, Ausdauertraining, Rauchen, Ergonomie und Ernährung) und der Frage nach dem subjektiven Gesundheitsbewusstsein konnten hingegen deutliche Verbesserungen festgestellt werden!

- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.

Positiv:

Die spürbare Verbesserung in persönlichen Gesundheitsfragen, die auf das Angebot an entsprechenden Vorträgen an allen Bezirksstellen und Einheiten des Landessekretariates in gesunder Ernährung, Ergonomie und Selbstmotivation zurückzuführen ist und die damit auch bewusst geplant war.

Als positiv zu sehen ist außerdem die deutlicher Verbesserung der nach der ersten Mitarbeiterbefragung weniger zufriedenstellenden Arbeitsbereiche.

Negativ:

Die Ergebnisse der SALSA-Befragungen lassen leider im Gesamtergebnisse keine Rückschlüsse auf Verbesserungen zu.

- inwieweit bzw. mit welcher Strategie das Projekt zur Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen hat und was sich in Hinblick darauf gut oder weniger gut bewährt hat.

Dank der großen Anzahl an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren partizipierten alle Arbeitsbereiche gut im Projekt. Besonders gilt das für Bereiche, in denen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren besonders aktiv waren. Das zentral organisierte Angebot einheitlicher Gesundheitsveranstaltungen wurde ebenfalls in allen Bereichen wurde gut angenommen.

Weniger gut bewährt hat sich die Selbstfindung von Themen in Einheiten nach Wunsch und Bedarf – teilweise wurde der Begriff „Gesundheit“ einfach zu weit ausgelegt.

- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.

Positiv:

- Partizipation aller Berufsgruppen in Gesundheitszirkeln
- der Einsatz von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in allen Arbeitsbereichen
- die Kennenlern-Workshops für Führungskräfte sowie die Veranstaltungen zum Gesunden Führen wurden besonders gern in Anspruch genommen
- ebenfalls sehr erfolgreich war die Schaffung des zentralen Angebots an Gesundheitsveranstaltungen

Negativ:

- dezentrale Gesundheitsangebote verfehlten die Projektziele zum Teil deutlich
- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.

Als Schwerpunktzielgruppen wurden Führungskräfte und mit Patienten arbeitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen definiert.

Die Beteiligungsrate der Führungskräfte an den Kennenlern-Workshops und den Veranstaltungen zum Gesunden Führen lagen über 90 Prozent! Das Durchführen von eigenen Gesundheitszirkeln für Führungskräfte hat sich außerdem äußerst positiv auf die Partizipation der Führungskräfte innerhalb des Projektes ausgewirkt.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rettungsdienstes und im Bereich der Pflege und Betreuung gab es voneinander getrennte Gesundheitszirkel. Die Beteiligung daran war jeweils hoch: In Summe haben mehr als 70 Personen mitgewirkt. Die Trennung in Berufsgruppen hat sich insbesondere deshalb gelohnt, da bereichsspezifisch an der Maßnahmenfindung gearbeitet werden konnte. In allen Bezirken, in denen der Bereich der Pflege und Betreuung aktiv ist, wurden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eingesetzt: die Beteiligungsraten in diesen Bereichen waren besonders hoch.

- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.

Alle erarbeiteten „Visionen und Ziele“ wurden auf deren Umsetzung überprüft. Die Auswertung wurde unterteilt in:

- Ziel erreicht
- Zielerreichung noch nicht überprüfbar
- Ziel konnte teilweise erreicht werden
- Ziel wurde nicht erreicht

Zur Auswertung wurden 42 Antworten herangezogen. Bei 31 Antworten wurde das Ziel erreicht, bei fünf wurde das Ziel nicht erreicht, bei vieren nur teilweise und bei zwei Zielen war die Zielerreichung nicht überprüfbar.

- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.

Die Zielgruppe „Führungskräfte“ wurde zu mehr als 90% erreicht. Dies bestätigt die Teilnahme an den Kennenlern-Workshops, die Teilnahme an den Seminaren zum Gesunden Führen und die regelmäßige Berichterstattung in Tagungen der Bezirksgeschäftsführerinnen und Bezirksgeschäftsführer sowie der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und den Besprechungen der Regionalen Pflegedienstleitungen.

Die Zielgruppe „alle MitarbeiterInnen“ bzw. „die am Patienten arbeiten“

Zum Zeitpunkt der Befragung im Mai gaben 56% der Befragungsteilnehmerinnen und -Teilnehmer an, sich an zumindest einer verhaltensorientierten Maßnahme beteiligt zu haben. Die Teilnahme an den zentralorganisierten Veranstaltungen konnte zu diesem Zeitpunkt noch nicht erhoben werden. Das Ziel, zumindest 90 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zumindest einer Veranstaltung zu erreichen, konnte jedoch sicher nicht eingehalten werden. Die Gesamtbeteiligung dürfte dagegen bei in etwa 66 Prozent liegen.

Für die Zielgruppe der Betriebsräte gab es einen Kennenlern-Workshop und mehrere Berichte in Betriebsrätekonferenzen. Zusätzlich waren mehrere Betriebsräte auch als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aktiv. Die Erreichung dieser Zielgruppe wird auf 80% geschätzt.

Für die Zielgruppe der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gab es eine Ausbildungseinheit die der externe Berater Mag. Prangl unter der Betreuung der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse leitete, sowie zwei weitere Besprechungen und das Angebot zur Teilnahme an Vernetzungstreffen. Alle Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurden auch zur Teilnahme an den Gesundheitszirkeln eingeladen. Die Erreichung dieser Zielgruppe wird mit 100% angenommen, da in allen Arbeitsbereichen verhaltensorientierte Maßnahmen durch die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durchgeführt wurden.

- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.

Ja. Es wurde ein Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement erarbeitet und im Präsidium einstimmig beschlossen. Die Gremien wurden bereits bestellt und mit Personen besetzt.

- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.

Durch die starke Dezentralisierung und die Satzung des Steirischen Roten Kreuzes sind solche Projekte sehr schwer umsetzbar. Das Setting ist aber grundsätzlich dafür geeignet.

- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.

Auch hier: Das gezielte und starke Einbinden von Führungskräften aller Berufsgruppen

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.

In der Abschlussreflexion der Steuerungsgruppe wurden als förderliche Faktoren vor allem die nachfolgenden Maßnahmen identifiziert: die Unterstützung der obersten Führungsebene, die

Zusammensetzung der Steuerungs- und Projektgruppe, die Partizipation aller Berufsgruppen, die Synergien zwischen den RK-Bereichen, die äußerst gut besuchte Eröffnungsveranstaltung, die hohe Akzeptanz im Unternehmen und die Projektstruktur bzw. auch die Beharrlichkeit.

- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.

An erster Stelle steht die Unterstützung durch die oberste Leitung. Darüber hinaus muss das Projekt von allen Führungskräften deutlich unterstützt werden. Die Abschlussreflexion machte sichtbar, dass der Fokus auf das Führungsverhalten gelenkt werden muss und nicht alle Wünsche erfüllt werden können. Außerdem ist es wichtig Schwerpunkte zu setzen, realistische Zielsetzungen anzustreben, eine Verankerung in der Unternehmensstrategie anzustreben und möglichst zentral zu koordinieren.

- was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

Die Umsetzung eines derartigen Projektes steht und fällt wohl mit der Unterstützung der Führungskräfte – das wurde im Roten Kreuz früh genug erkannt und entsprechend berücksichtigt. In einem zweiten Durchlauf könnten hingegen Veranstaltungen früher zentral organisiert werden.

Anhang

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

- Pressemeldung Aktuell Professionell

Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:

- *Projektablaufplan*
- *Projekttollenplan*
- *Projektkommunikationsstruktur*
- *Evaluationendbericht*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Befragungsergebnisse*
- *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
- *Seminarpläne, Curricula*
- *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen, Tagungsbände*
- *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
- *Projektpräsentationen*
- *Projektprodukte wie Handbücher etc.*
- *Pressemeldungen*

Hinweis:

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.