

Endbericht

Dieser Endbericht ist zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von interessierten Personen abgerufen werden. Er dient dazu, die Erfahrungen aus dem Projekt anderen zur Verfügung zu stellen, um bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Damit aus Fehlern auch gelernt werden kann, ist es selbstverständlich ebenso wichtig, Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.

Beginnen Sie den Bericht mit einer kurzen Darstellung des Konzeptes, ähnlich wie bereits bei der Antragstellung. Beschreiben Sie dann die konkrete Projektdurchführung und gehen Sie anschließend ausführlich auf Ergebnisse und Empfehlungen ein – wie in der Inhaltsstruktur auf der Folgeseite vorgegeben.

Projektnummer	2083
Projekttitel	„Zufriedenheit hält gesund“
Projektträger/in	Verein RETTETDASKIND NÖ
Projektlaufzeit	26. Februar 2011 bis 30. Juni 2013
Erreichte Zielgruppengröße	100 – 200 MitarbeiterInnen
Autoren/Autorinnen	Mag. ^a Martha Platt
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	martha.platt@rdk.at
Weblink/Homepage	www.rdk.at
Datum	6.6.2013

1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.222 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- **Projektbeschreibung**
- **Ergebnisse und Fazit**

Das Projekt „Zufriedenheit hält gesund“ wurde am 19.1.2011 mit der Kick Off Veranstaltung gestartet. Bei der Ist-Analyse durch eine Fragebogenerhebung vom Institut Jaksch & Partner zeigte sich, dass die Führungskräfte kein gutes Feedback erhalten, dass das psychische Gleichgewicht von 28% der MitarbeiterInnen in eine depressive Richtung zeigt, dass die MitarbeiterInnen vieles im Arbeitsalltag als Belastung erleben. Aufgrund der Ergebnisse wurde die weitere Vorgangsweise auf den Hauptstandort gelegt. Es wurden 3 Gesundheitszirkel und 2 Gesundheitsworkshops durchgeführt, wo vieles seitens der MitarbeiterInnen angesprochen werden konnte. Diese Partizipationsmöglichkeit wurde als äußerst positiv bewertet. Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung wurden schriftlich weitergegeben, teilweise präsentiert. Die Maßnahmenplanerstellung verschob sich aufgrund interner Probleme und wurde im Frühjahr 2012 abgeschlossen. Eine Projektlaufzeitverlängerung vom FGÖ wurde ermöglicht. Trotzdem konnte die Maßnahmenumsetzung bereits parallel dazu anlaufen. Als drei große Themen, wo es Maßnahmen bedarf, haben sich die Kommunikation, die Wertschätzung und der Umgang mit den Arbeitsmitteln heraus kristallisiert. Im Laufe des Projektes wurden viele Maßnahmen, teilweise für alle MitarbeiterInnen, teilweise für eine spezielle Gruppe, angeboten. Es wurden mehr Teambesprechungen eingeführt, die Supervision wurde ausgebaut, es gab ein Programm „Gesunder Rücken“ für MitarbeiterInnen des wirtschaftlichen und administrativen Bereichs, Konfliktmanagementseminare, Gesundes Führen, Burnoutseminar, der NichtraucherInnenschutz wurde überall umgesetzt. Das Projekt „Gesunde Küche“ entstand und wird bis Ende 2013 weitergeführt. Es wurde darauf geachtet dass sich alle MitarbeiterInnen angesprochen fühlten. Neu war, dass besonders jene MitarbeiterInnen, die sonst wenig Weiterbildungsmöglichkeiten hatten, an vielen Angeboten teilnehmen konnten.

Die externe Evaluierung im Jänner 2013 zeigte eine deutliche Verbesserung des subjektiven Gesundheitsbewußtseins und der psychischen Gesundheit der MitarbeiterInnen. Die gesetzten Maßnahmen wurden von 90% als sinnvoll eingestuft. Eine Fortsetzung des Projektes wird von eben so vielen MitarbeiterInnen gewünscht.

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.
- 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.
- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).
- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Durch eine Aussendung der NÖGKK und auf Anregung des GF von **RETTETDASKIND** NÖ beim Betriebsrat, kam es zur Entscheidung ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt im Verein durchzuführen. In der sechsmonatigen Vorbereitungsphase wurde ein Konzept erstellt, den BereichsleiterInnen präsentiert und in einer Betriebsversammlung wurden die MitarbeiterInnen informiert. Zur finanziellen Unterstützung wurde das Projekt „Zufriedenheit hält gesund“ beim Fonds Gesundes Österreich eingereicht.

Durch die Arbeit im Gesundheits- und Sozialbereich und hier speziell im Jugendwohlfahrtsbereich sind auch die MitarbeiterInnen von RDK NÖ besonderen Belastungen ausgesetzt: arbeiten im Zwangskontext, Krisensituationen von Kindern oder Familien, existentielle Fragen, Gewalt und Verletzungen, etc. Einerseits gab und gibt es viele langjährige MitarbeiterInnen, die viel Routine haben, andererseits entstanden Muster und Strukturen, die nicht mehr hinterfragt wurden. Zusätzlich gab es neue Anforderungen, seitens Auftraggeber, durch strukturelle Änderungen und durch verhaltensauffälligere Kinder und Jugendliche die zu betreuen waren. Es gab erste Ausfälle durch Burnout und mehr KollegInnen die eine Auszeit überlegten.

Zu Beginn wurden alle MitarbeiterInnen in das Projekt miteinbezogen. Bei der Ist-Analyse – wo eine Unterteilung in den Hauptstandort (ca 100 MA) und in andere Standorte (100 MA in 16 Standorten) gemacht wurde – zeigte sich, dass die MitarbeiterInnen am Hauptstandort in Judenau mehr Unterstützung bedurften. Der Bereich SFH-Sozialpädagogische Familienhilfe, der sowohl in Judenau wie auch an anderen Standorten arbeitet, wurde auf eigenem Wunsch ebenso mit einbezogen. Besonders eingebunden werden sollten die Führungskräfte und die Betriebsrätinnen im Verein.

Schwerpunkt des Projektes sollte eine Burnoutprävention sein, eine Stärkung des subjektiven Gesundheitsbewußtseins, mehr Ressourcenorientierung, eine verbesserte Kommunikation und Wertschätzung, ein besseres Arbeitsklima und ein gesunder Umgang mit Stress sollte gelernt werden.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- **wie die Projektaktivitäten/-maßnahmen und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.**
- **die Projektgremien/Strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.**
- **umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.**
- **allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.**

Die ersten Gespräche zum Projekt „Zufriedenheit hält gesund“ wurden im Februar 2010 geführt. Die Projektleitung wurde festgelegt. Das Projektteam bestand aus dem Geschäftsführer von RDK NÖ Dr. Apfelthaler und der Projektleitung Mag.^a Platt. In die Steuerungsgruppe war als externe Beraterin Frau Sauer von der NÖGKK, Frau Romana Linzbauer als Vertreterin des Betriebsrates, Herr Alfons Rudolf als Sicherheitsvertrauensperson und Sicherheitsbeauftragter, neben GF und PL vertreten.

Kooperationspartner waren für die Evaluierung Mag. Hartl vom Institut Jaksch & Partner, Herr Samwald als externer Berater von der NÖGKK, die ModeratorInnen von der NÖGKK, der Fonds Gesundes Österreich, BetriebsratskollegInnen.

Der Projektstart mit der Kick off Veranstaltung und der Charta war am 19.1.2011. Anschließend gab es eine Fragebogenerhebung mit einem speziell adaptierten Fragebogen (Jänner/Februar 2011). Aufgrund der Ergebnisse, kam es zur Entscheidung, dass sich das Projekt auf den Hauptstandort Judenau bezie-

hen wird. Die Gesundheitszirkel (3) und Workshops (2) fanden von März bis Mai 2011 statt. Die Ergebnisse wurden im April/Juni an die MitarbeiterInnen und BereichsleiterInnen weitergegeben. Im Herbst 2011 gab es eine Klausur der BereichsleiterInnen und GF, die Maßnahmenplanerstellung begann nach der Sommerpause. Durch massive Vorwürfe von Außen gegenüber einigen KollegInnen wurde die Maßnahmenplanfertigstellung um einige Monate verzögert, bis Jänner/Februar 2012. Die erste Maßnahmenumsetzung begann mit dem „Gesunder Rücken“ für die MitarbeiterInnen des administrativen und wirtschaftlichen Bereichs, die Supervision im Schülerinternat wurde ausgebaut und umstrukturiert, mehr Teambesprechungen und in anderen Zusammensetzungen wurden eingeführt, MitarbeiterInnen-gespräche wurden gemacht, Konfliktmanagementseminare und Konfliktcoaching wurde angeboten, ein Traumapädagogikseminar für alle MitarbeiterInnen und ein Teil nur für die SozialpädagogInnen fand statt, ein PART Seminar wurde ebenfalls für SozialpädagogInnen angeboten. Ein Seminar Gesundes Führen für Führungskräfte und eine Burnoutpräventionsseminar für SFH-MitarbeiterInnen bildeten den Abschluss im Rahmen des Projektes; ein eigenes Projekt „Gesunde Küche“ entstand. Ein vorläufiger Abschluss der Maßnahmen fand im März 2013 statt. 1 Seminar zur Burnoutprävention ist noch für Herbst 2013 geplant. Die Abschlussevaluierung wurde im Jänner 2013 durchgeführt, davor gab es für jede Gruppe noch einmal einen Evaluierungszirkel, die Präsentation der Ergebnisse fand im März 2013 statt.

4. Ergebnisse und Evaluation

Beschreiben Sie bitte die Ergebnisse des Projekts und der Evaluation.

Stellen Sie dar

- **welche Projektergebnisse und –wirkungen aufgetreten sind.**
- **ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.**
- **ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.**
- **wie evaluiert wurde, ob das Projekt den folgenden Grundprinzipien der Gesundheitsförderung entspricht und welche Ergebnisse dabei erzielt wurden:**
 - **Nachhaltigkeit**
 - **Gesundheitliche Chancengerechtigkeit und Zielgruppenorientierung**
 - **Setting- und Determinantenorientierung**
 - **Ressourcenorientierung und Empowerment**
 - **Partizipation**

(Informationen zu den Qualitätskriterien und Indikatoren finden sie im Leitfaden zur Projektförderung des Fonds Gesundes Österreich.)
- **ob und wie die Projektergebnisse verbreitet/bekannt gemacht wurden.**

In den Ergebnissen der externen Evaluierung zeigte sich, dass die Partizipation der MitarbeiterInnen von 83% als sehr positiv erlebt wurde. Die Erwartungen an das Projekt wurden für 65% erfüllt.

Einige wichtige Determinanten der Gesundheit haben sich eindeutig verbessert. So wurde der Ham17 Index (Anzeichen für Depression) gemessen und dieser hat sich im Laufe des Projektes erheblich verbessert, von 28% auf 21%. Das heißt die psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen ist wieder stabiler geworden. Der Umgang der MitarbeiterInnen mit ihren Pausen hat sich positiv verändert. Das subjektive Wohlbefinden der MitarbeiterInnen hat sich um 9% verbessert. Bei den körperlichen Beschwerden gab es ebenso einige Verbesserungen, z.B. bei den Nacken/Schulterbeschwerden, bei Augenproblemen, Hauttrockenheit, Atemwege etc. Die MitarbeiterInnen leben gesünder, es gibt mehr sportliche Aktivitäten, weniger Übergewicht, weniger RaucherInnen und mehr KollegInnen die aufhören möchten

zu rauchen. Mit dem Projekt „gesunde Küche“ wird dieses Bewusstsein weiter geschärft und geschult, sowohl bei den MitarbeiterInnen, als auch bei den Kindern und Jugendlichen die betreut werden.

Obwohl sich einige Belastungen erhöht haben (Termindruck, Zeitmangel, Arbeitszeit), gibt es Belastungen mit denen die MitarbeiterInnen jetzt anders umgehen können oder die sie als weniger belastend eingestuft haben (Aggressivität einzelner Kinder, Jugendlicher; Fehlendes Personal, Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten und Konflikten bei Kinder, Jugendlichen). Das lässt sich u.a. durch die entsprechenden Weiterbildungsangebote gerade in diesem Bereich erklären.

Die Arbeitszufriedenheit hat sich gesteigert, ebenso die Verbesserung der Kollegialität. 90% der MitarbeiterInnen empfanden die gesetzten Maßnahmen als sinnvoll. 1/3 bemerkte eine Veränderung bei der gegenseitigen Wertschätzung.

90% der MitarbeiterInnen wünschen sich, dass das Projekt weitergeführt wird.

Beschreiben Sie weiters

- **welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.**
- **die Fragestellungen und Methoden der Evaluation.**
- **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 nützliche Befunde für die Bewertung der Projektergebnisse liefern?**

Die externe Evaluierung wurde sehr professionell vom Institut Jaksch & Partner durchgeführt. Aufgrund der langjährigen Erfahrung und der inhaltlichen, organisatorischen und technischen Möglichkeiten haben wir uns für eine externe Evaluation entschieden. Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit dem Projektteam, auf die Verhältnisse im Verein und in Hinblick auf die Fragestellung abgestimmt.

Sowohl die Ist-Analyse war sehr hilfreich für die weitere Auswahl und Vorgehensweise bei den Maßnahmen für die MitarbeiterInnen und für die Einschätzung der Führungskräfte, als auch für die Abschlusserhebung, wo es um eine Rückmeldung der Veränderungen und Wirkungen der erzielten Maßnahmen ging und wieder der Status quo erstellt wurde. Ebenso zeigt die Evaluierung welche Bedürfnisse und Wünsche der MitarbeiterInnen in der Zukunft noch besonders berücksichtigt werden müssen, um die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen weiter zu verbessern.

5. Lernerfahrungen/Empfehlungen

Beschreiben Sie

- **die Erfolgsfaktoren und Hürden im Projekt.**
- **ob aus Ihrer Sicht das Projekt auch an anderen Orten/ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit).**
- **was sich durch das Projekt nachhaltig verändert hat und wie das Projekt weiter wirken wird. Orientieren Sie sich dabei bitte an der „Checkliste Nachhaltigkeit“ im „Leitfaden zur Projektförderung des Fonds Gesundes Österreich“.**
- **welche Lernerfahrungen/Empfehlungen Sie an zukünftige Projekte weitergeben können.**

Die Motivation, das Interesse der MitarbeiterInnen war sehr groß und die Erwartungshaltung bzgl. Veränderungen ebenso. Der zeitliche Aspekt war einerseits eine große Hürde, was sich teilweise auch auf die Informationsweitergabe auswirkte. Ein Drittel der MitarbeiterInnen fühlte sich nicht ausreichend über das Projekt informiert, beim Nachfragen zeigte sich, dass die ausgesendeten Schreiben oft nicht gelesen wurden. Dass nicht alle Bereiche/Standorte gleich eingebunden waren, war einerseits vielleicht eine Erleichterung bei der Umsetzung des Projektes, andererseits hat es die Konkurrenz zwischen den Bereichen ev. mehr geschürt. Für eine so große und gleichzeitig auf derart viele Standorte verteilte Gruppe müssten mehr Personen ins Projektteam geholt werden und alle Bereiche in der Steuerungsgruppe vertreten sein. Die aktive Einbindung aller BereichsleiterInnen ist aus mehreren Gründen nicht gelungen: Fehlende Wertschätzung und Kommunikation, Unterschätzung der Bedeutung, unterschiedliche Einschätzung der Notwendigkeit.

Die Aktivitäten und Methoden des Projektes sind auf alle Fälle für andere Orte und ähnliche Settings übertragbar, da das Grundkonzept der Erhebung, Partizipation, Umsetzung und Evaluierung sich gut bewährt hat und eine professionelle Vorgehensweise darstellt.

Durch das Projekt wurden sowohl auf der Verhältnisebene (MitarbeiterInnengespräche, veränderte Supervision, Teambesprechungen, Projekt „Gesunde Küche“, Arbeiten an einer verbesserten Kommunikation, etc.) wie auf der Verhaltensebene (anderes Gesundheitsbewusstsein, anderer Umgang mit Pausen, sich wahrgenommen fühlen, Teilnahme an Weiterbildungen etc.) Prozesse in Gang gesetzt, die einerseits weiterwirken werden bzw. fortgeführt werden sollen. Es sollen regelmäßig, einmal jährlich Gesundheitszirkel durchgeführt werden, mit externen ModeratorInnen der NÖGKK, der neue Betriebsrat wird die Weiterbetreuung des Projektes übernehmen. Die Führungskräfte werden weiter an den Bereichen Kommunikation/Wertschätzung und Umgang mit Arbeitsmitteln arbeiten.

Anhang

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

- Meilensteinplan
- Projektrollenplan
- Fragebögen
- MitarbeiterInneninformation
- Maßnahmenplan

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

- *Meilensteinplan*
- *Projektrollenplan*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Evaluationsberichte*
- *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.