



# „Gesund arbeiten mit Männern“

Endbericht

Ansprechpersonen: Mag. Romeo Bissuti, Hans Günter Vetter

Berichtszeitraum: 01.09.2011 - 30.06.2013

Förderzeitraum: 01.09.2011-30.06.2013

Datum 27.09.13

FGÖ Projekt Nr. 2151  
WiG Förderung Nr. P/41/12

Gefördert durch:

Wiener Krankenanstaltsverbund (KAV),  
Fonds Gesundes Österreich (FGÖ),  
Wiener Gesundheitsförderung (WiG)

## Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung.....	3
2	Überblick über die geplanten Schritte im Berichtszeitraum (SOLL).....	5
3	Überblick über die Projektumsetzung (IST).....	6
3.1	Projektaufbau .....	6
3.2	Projektteam und -PartnerInnen .....	8
3.3	Projekttablauf und -zeitplan.....	9
3.3.1	AKH .....	9
3.3.2	SMZ Ost.....	13
3.4	Aktivitäten und Zielgruppen.....	15
3.4.1	Zielgruppen.....	15
3.4.2	Kickoffs und Fragebögen.....	16
3.4.3	Gesundheitszirkel .....	17
3.4.4	Gesundes Führen .....	18
3.4.5	Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln.....	19
3.4.6	Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln.....	20
3.4.7	Gesundheitsbeauftragte bzw. -sprecher .....	21
3.4.8	Umsetzung der Maßnahmen .....	22
3.4.9	Angebote des MEN (Verhaltensebene) .....	38
3.4.10	Abschlussveranstaltungen .....	39
3.5	Kommunikations- und Informationsmaßnahmen.....	39
3.6	Kooperationen/Vernetzungsaktivitäten .....	40
3.7	Poster, Fachreader, Tagungsbeitrag.....	41
3.8	Nachhaltigkeit.....	42
3.9	Projektevaluation.....	43
4	Darstellung der Änderungen (SOLL-IST-Vergleich) .....	50
5	Reflexion der Projektumsetzung und Projektergebnisse.....	54
6	Projektteam.....	56
7	Projektbudget.....	57
8	Anhang.....	58

## 1 Zusammenfassung

Mit September 2011 wurde mit dem Projekt „Gesund Arbeiten für und mit Männern“ (GAM) begonnen. Zielgruppe sind dabei Männer in Niedriglohnbranchen die in Krankenhäusern des Wiener KAV arbeiten, wie etwa Hausarbeiter, Transporte, spezielle Reinigungsdienste, Wäscherei etc..

Dazu erfolgte in der ersten Phase die Akquise bzw. Vereinbarung mit den beiden Spitälern AKH und SMZ Ost. In der Vorphase von September 2011 bis Dezember 2011/Jänner 2012 wurde das Projekt gender-, kultur- bzw. zielgruppensensibel vorbereitet. Dies geschah u.a. durch mehrere Fokusgruppen mit Hausarbeitern des Kaiser Franz Josef Spitals, sowie durch das Prüfen und Überarbeiten vorhandener Erhebungsinstrumente (z.B. ein für das Projekt "Gesund arbeiten ohne Grenzen 1-3" entwickelter Fragebogen oder der IMPULS-Test). Weiters wurden die bisherigen Evaluationsergebnisse der vorangegangenen Projekte der Kolleginnen des FEM Süd herangezogen, um daraus resultierende Ergebnisse berücksichtigen zu können. Dazu zählten etwa eine verlängerte Laufzeit sowie eine Intensivierung des Themas Gesundes Führen.

Im **AKH** wurde die Beendigung von „Gesund Arbeiten ohne Grenzen 3“ abgewartet und ab 2012 in Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung eine Steuerungsgruppe ausgewählt und eingerichtet und im April in einem Start-Termin über das BGF Projekt informiert. Im Anschluss wurden im Mai 2012 für 330 männliche Hausarbeiter vier Kickoffs organisiert und durchgeführt. Dabei wurden der Ablauf und deren Inhalt sowie die Ziele des Projektes GAM beschrieben und erklärt, die Mitarbeiter hatten die Möglichkeit sich für die Gesundheitszirkel anzumelden. Zusätzlich wurde den Hausarbeitern ein in drei Sprachen vorliegender Fragebogen ausgeteilt. Die anschließenden Gesundheitszirkel wurden in vier Gruppen zu je sechs Terminen durchgeführt. Parallel wurden dazu zwei Gruppen für Gesundes Führen gebildet und jeweils drei Termine abgehalten.

Im **SMZ Ost** kam es wegen eines Wechsels in der Betriebsleitung zu einer leichten Verzögerung im Projektstart. Nach Einrichtung der Steuerungsgruppe und einem internen Start Termin im Frühjahr 2012 konnte mit drei Kickoffs Ende Mai begonnen werden. Auch hier wurden dreisprachige Fragebögen angeboten. Die Termine für die Seminare „Gesundes

Führen“ wurden fixiert und abgehalten. Die 48 Fragebögen wurden ausgewertet, die Gesundheitszirkel starteten mit Oktober 2012.

In beiden Spitälern wurden die Ergebnisse aus der Befragung und der Gesundheitszirkel der Steuerungsgruppe von den Hausarbeitern (Gruppensprecher) und Mitarbeitern des MEN präsentiert. Die Präsentation vor der Steuerungsgruppe durch die Hausarbeiter selbst unterstrich die Wichtigkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung und gab den Sprechern entsprechende Zuversicht und Vertrauen, dass es um sie selber geht und das Projekt Veränderungspotential besitzt.

Im Anschluss an die Ergebnispräsentationen klärten die Betriebe intern, welche Maßnahmen auf Verhältnisebene sich aus den gesammelten Vorschlägen aus den Zirkeln umsetzen lassen. In abschließenden Veranstaltungen wurden die vom Betrieb vorgesehenen Veränderungen den Hausarbeitern präsentiert und gemeinsam diskutiert.

Das MEN und die jeweiligen Häuser entwickelten auf Basis der Ergebnisse der Befragungen und Gesundheitszirkel maßgeschneiderte Angebote auf Verhaltensebene und Verhältnisebene. Hierbei konnten durch das Projekt große Erfolge in Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Gesundheitsförderung verbucht werden, insbesondere durch die Bildung von speziellen Gremien und Foren in denen weiterhin die Mitsprache der Hausarbeiter zu gesundheitlichen Themen gewährleistet ist.

Das Projektteam führte zum Zweck der Implementierung der Gesundheitsförderung in den Betrieb mit den Gruppensprechern Nachhaltigkeitsworkshops und Schulungen zum Gesundheitssprecher durch. Mit den Gruppensprechern und Mitgliedern der Steuerungsgruppe fanden Evaluationsgespräche statt. Diese bestätigten den guten Erfolg und ergaben sehr erfreuliche Ergebnisse.

Zur nachhaltigen Sicherung der Ergebnisse auf Ebene von MultiplikatorInnen wurden weiters ein Fachreader für männerspezifische betriebliche Gesundheitsförderung in Niedriglohnbranchen verfasst, sowie ein Ergebnisplakat und eine Präsentation erstellt. Dies wurde für den Kongress des Netzwerkes Gesundheitsfördernder Krankenhäuser am 7./8. November 2013 für einen Vortrag sowie eine Posterpräsentation eingereicht.

## 2 Überblick über die geplanten Schritte im Berichtszeitraum (SOLL)

Nachfolgende Maßnahmen im dargestellten Projekt waren geplant:

- Die reichhaltigen **Vorerfahrungen** des frauenspezifischen Projekts „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ sollen genutzt und aufgearbeitet werden; insbesondere hinsichtlich geschlechtssensibler Gesichtspunkte, vorhandener Erhebungsinstrumente, Evaluationen etc. Dazu soll insbesondere auch auf Fokusgruppenarbeit zurückgegriffen werden.
- In den gewählten Krankenhäusern soll das Projekt vorgestellt und jeweils eine Steuerungsgruppe eingerichtet werden. Die Steuerungsgruppen dienen der Prozesskoordination und übernehmen Verantwortung für Abläufe und Entscheidungen. Eine weitere wichtige Aufgabe der Steuerungsgruppe besteht darin, im Betrieb hinsichtlich des Projekts eine gute Kommunikationsstruktur zu schaffen und als Diskussionsforum zu dienen. Das Einrichten einer Steuerungsgruppe kann als erster Schritt zu einer kontinuierlichen und kooperativen betrieblichen Gesundheitsförderung gesehen werden.
- Um das Projekt zu bewerben und möglichst gut bekannt zu machen ist eine Start Up- bzw. **Kick Off-Veranstaltung** geplant, die dazu dient, möglichst alle Mitarbeiter über die Ziele, die Schritte und den Zeitplan des Projekts zu informieren und darüber hinaus für das Projekt zu motivieren.
- Die Zielgruppe soll mit den in der Vorphase geprüften und adaptierten **Erhebungsinstrumenten** ausführlich zu Einstellungen und Erfahrungen bezüglich der Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Lebensstil befragt werden.
- Die Einrichtung und Durchführung von (mehrsprachigen/kultursensiblen) **Gesundheitszirkeln** mit der Zielgruppe ist als wesentlicher Baustein einer nachhaltigen, mitarbeiterorientierten betrieblichen Gesundheitsförderung vorgesehen. Die daraus resultierenden Ergebnisse sollen aufbereitet, ein Gruppensprecher gewählt und gemeinsam mit dem Gruppensprecher eine Präsentation für/an die Steuerungsgruppe vorbereitet werden.
- Die **Ergebnisse der Befragungen** und aus den Gesundheitszirkeln sollen für die Maßnahmenplanung miteinbezogen und an die Steuerungsgruppe rückgemeldet werden.
- Auch für die direkten Vorgesetzten der Hausarbeiter sollen Gesundheitszirkel in Form

von Workshops zum Thema „**Gesundes Führen**“ verwirklicht werden.

- Die **Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln** sollen gemeinsam mit den Gruppensprechern für die Präsentation aufbereitet werden.
- Parallel dazu sollen die **Ergebnisse aus den Fragebögen** des Kickoffs für die Präsentation angepasst und ausgewählt werden.
- Es sollen sich motivierte Personen aus den Gesundheitszirkeln melden um sich im Betrieb als **Gesundheitsbeauftragte** aktiv an Gesundheitsthemen zu beteiligen und diese gemeinsam mit der Betriebsleitung zu bearbeiten.
- Als nächster Schritt sollen die **Maßnahmen** auf Verhaltens- und Verhältnisebene in den Häusern **umgesetzt** werden.
- In einer **Abschlussveranstaltung** sollen dann die durchgeführten Maßnahmen und Lösungen von der Betriebsführung und/oder der Steuerungsgruppe den Mitarbeitern vorgestellt werden.

### 3 Überblick über die Projektumsetzung (IST)

#### 3.1 Projektaufbau

Die reichhaltigen Vorerfahrungen des frauenspezifischen Projekts „Gesund arbeiten ohne Grenzen 1-3“ sind genutzt und aufgearbeitet worden. Dazu wurden neben der Berücksichtigung vorangegangener Evaluationsberichte auch zwei Fokusgruppen mit Hausarbeitern des Kaiser Franz Josef Spitals durchgeführt. Daraus ergab sich eine Adaptierung des Fragebogens insbesondere hinsichtlich der Sprachenvielfalt (v.a. Erweiterung um türkisch-sprachige Fragebögen), der Verständlichkeit, dem Einsatz von Piktogrammen (Smileys), dem Einsatz einer durch Power Point gestützten Befragung, dem Einbeziehen eines Bewegungstrainers zu den Kick Off Veranstaltungen und Aspekten der Anonymisierung vor dem Hintergrund sowohl angestellter Mitarbeiter, wie auch Mitarbeitern aus Leiharbeitsfirmen. Die Rückmeldungen der Fördergeldgeber zu Ergebnissen aus der Evaluation von „Gesund Arbeiten ohne Grenzen 1-3“ (FEM Süd) führte zur Verlängerung des Durchführungszeitraumes, zu einem besonderen Augenmerk auf die Länge der Befragung sowie deren Verständlichkeit oder zur Intensivierung des Themas **Gesundes Führen**.

In den Krankenhäusern **AKH** sowie **SMZ Ost** wurde ab 2012 das Projekt vorgestellt und mit den zuständigen Betriebsleitungen (Gerhild Katz, AKH; Susanne Wonka, SMZ Ost) jeweils eine Steuerungsgruppe abgestimmt, geplant und eingerichtet. Mit den Steuerungsgruppen wurden dann Start-Veranstaltungen durchgeführt, in welchen das Projekt, Ziele und gewünschte Ergebnisse dargestellt wurden. Ebenso erhielt die Steuerungsgruppe die Möglichkeit, die Erhebungsinstrumente für die Befragung vorab einzusehen und gemeinsam abzustimmen.

Um das Projekt zu bewerben und möglichst gut bekannt zu machen wurden in den beiden gewählten Häusern mehrere Kick-Off Veranstaltungen geplant und durchgeführt, die dazu dienten, möglichst alle Mitarbeiter über die Ziele, die Schritte und den Zeitplan des Projekts zu informieren, für die Teilnahme am Projekt und insbesondere an den Gesundheitszirkeln zu motivieren.

Die Zielgruppe wurde bei den Kick-Offs mittels eines Fragebogens zu Einstellungen und Erfahrungen bezüglich der Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Lebensstil befragt. Im AKH wurden 191 Fragebögen (bei einer Zielgruppe von 330 Männern sind das 57%) ausgefüllt, im SMZ Ost waren es 49 Fragebögen (bei einer potentiellen Zielgruppe von 120 Männern, das entspricht etwa 41%). Für die Kick-Offs konnte ein Bewegungstrainer hinzugezogen werden, was für die Aktivierung der Mitarbeiter bei den Veranstaltungen einen weiteren wichtigen Erfolgsfaktor bedeutete. Die Befragung erfolgte mittels eines Power-Point-gestützten Vortrages, mit intensiver Teilnahme und motivierender Unterstützung der ArbeitsmedizinerInnen und der Betriebsleitungen. Die Stimmung bei sämtlichen Kick-Offs kann als sehr gut und motivierend beschrieben werden. Es meldeten sich in beiden Häusern ausreichend Männer für die Gesundheitszirkel an, in welchen die gesundheitsförderlichen und vor allem gesundheitsbelastenden Faktoren genauer herausgearbeitet werden sollten. Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel dienten der weiteren Angebots- und Maßnahmenplanung.

Die Einrichtung und Durchführung von Gesundheitszirkeln mit der Zielgruppe wurde geplant und durchgeführt. Diese wurden in deutscher Sprache durchgeführt, da es Mitarbeiter mit unterschiedlichen muttersprachlichen Hintergründen gab. Es wurde allerdings vom Projektteam großer Wert darauf gelegt dass die Leitungen der Gesundheitszirkel nach

Möglichkeit zumindest einen Leiter hatten, der türkischen oder ex-jugoslawischen Migrationshintergrund hat.

Im **AKH** starteten die Gesundheitszirkel mit Juni 2012. Beim **SMZ Ost** kam es aus Personalgründen in der Betriebsabteilung erst zu einer Planung der Termine für die Gesundheitszirkel ab Oktober 2012. In beiden Häusern wurden die Gesundheitszirkel erfolgreich abgeschlossen. Parallel dazu wurden Workshops zum Thema „gesundes Führen“ für die direkten Vorgesetzten der Hausarbeiter durchgeführt.

Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel und der Befragung wurden an die Steuerungsgruppen herangetragen bzw. persönlich präsentiert. Dies führte zu zahlreichen Maßnahmen auf Verhältnisebene in beiden Häusern. Insbesondere auch die neu entstandenen Foren und Gremien zur Mitsprache der Hausarbeiter sind hier zu nennen. Daneben wurden für die Männer auch Angebote auf Verhaltensebene gesetzt, die insbesondere im AKH auf gute Resonanz stießen. Die Maßnahmen des Betriebes wurden im AKH bereits den Mitarbeitern in zwei Veranstaltungen präsentiert. Dies steht für das SMZ Ost noch aus. Somit ist es gut gelungen den Projektaufbau in die Krankenhäuser zu tragen und dort zu etablieren, auch wenn es etwa im SMZ Ost auf Grund von internen Prozessen zu einer Verzögerung kam.

### 3.2 Projektteam und -PartnerInnen

Das Projektteam des MEN besteht aus Psychologen und Lebens- und Sozialberatern, die vielfach Fortbildungen im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung absolviert haben (s.u.) und in mehreren Sprachen Angebote anbieten können. Zur fachlichen Begleitung und Qualitätssicherung wurden darüber hinaus zwei Strukturen gewählt. Als beratende Funktion stehen einerseits die Kolleginnen aus dem FEM Süd zur Seite, die bereits sehr viel Erfahrungen in diesem Bereich vorweisen können („Gesund Arbeiten ohne Grenzen 1-3“). Hier gibt es regelmäßigen fachlichen Austausch und eine gemeinsame Reflexion von erreichten Etappenzielen bzw. dem Umgang mit allfälligen Hürden.

Andererseits nahm und nimmt das Projektteam regelmäßig Fach-Supervision einerseits bei Dr. Gerhard Klicka in Anspruch. Dieser ist Klinischer und Gesundheitspsychologe, verfügt über eine langjährige und vielfältige Erfahrung im Bereich der betrieblichen



Gesundheitsförderung und ist Geschäftsführer der IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH. In der Abschlussphase erwies es sich als wichtig auch männerspezifische Reflexionen zum Projekt fachlich begleiten zu lassen. Dies erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Psychotherapeuten und Klinischen- und Gesundheitspsychologen Mag. Andreas Tumpold.

### 3.3 Projektablauf und -zeitplan

#### 3.3.1 AKH

Der Start des Projektes im AKH war für Jänner 2012 vorgesehen. Da zu diesem Zeitpunkt aber das Projekt „Gesund Arbeiten ohne Grenzen 3“ noch nicht abgeschlossen war, wurde der Start auf Wunsch der Betriebsleitung mit Februar 2012 begonnen. Die Aktivitäten im AKH konnten ab diesem Zeitpunkt gut und rasch gefunden und geplant werden. Es erwies sich als sehr hilfreich, dass in diesem Haus bereits viele Vorerfahrungen gemacht wurden, etwa hinsichtlich der Planung der Kick-Offs, der Einrichtung der Steuerungsgruppe, der Seminare zum Thema Gesundes Führen und der relevanten Infrastruktur.

Im AKH wurden die Gesundheitszirkel und insgesamt sechs Workshops zum „Gesunden Führen“ durchgeführt.

Die Angebote des MEN auf Verhaltensebene wurden noch vor dem Sommer und der großen Urlaubszeit durchgeführt und waren sehr gut besucht. Die Präsentation der Projektergebnisse wurde auf Grund der Anzahl der Männer (ca. 330) auf zwei Termine aufgeteilt. Der genaue Ablauf der absolvierten Meilensteine für das AKH ist hier tabellarisch angeführt:

Datum	von – bis Zeit	Beschreibung
<b>Steuerungs- und Kickoff-Termine im AKH</b>		
01.10.11 bis 01.08.13	laufend	Abstimmung des Projektvorhabens, der avisierten Zielgruppen, der Einrichtung der Steuerungsgruppe mit der Betriebsleitung des AKH
24.04.12	12:30 - 14:30	Steuerungsgruppe Team MEN, Team AKH

08.05.12	13:00 - 15:00	Kickoff
09.05.12	13:00 - 15:00	Kickoff
10.05.12	13:00 - 15:00	Kickoff
14.05.12	13:00 - 15:00	Kickoff
<b>Termine der Gesundheitszirkel im AKH</b>		
24.04.12	12:30 14:30	Steuerungsgruppe Team MEN, Team AKH
05.06.12	07:00 - 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe A
05.06.12	12:00 - 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe B
12.06.12	07:00 - 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe C
12.06.12	12:00 - 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe D
19.06.12	07:00 – 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe A
19.06.12	12:00 - 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe B
26.06.12	07:00 - 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe C
11.09.12	07:00 - 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe A
11.09.12	12:00 - 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe B
18.09.12	07:00 - 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe C
18.09.12	12:00 - 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe D
25.09.12	07:00 - 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe A
25.09.12	12:00 - 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe B
02.10.12	07:00 – 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe C
02.10.12	12:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe D
09.10.12	07:00 – 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe A
09.10.12	12:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe B
16.10.12	07:00 – 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe C

16.10.12	12:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe D
18.10.12	12:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe D
23.10.12	07:00 – 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe A
23.10.12	12:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe B
26.10.12	12:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe D
30.10.12	07:00 – 09:00	Gesundheitszirkel Gruppe C
30.10.12	12:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe D
<b>Termine Gesundes Führen im AKH</b>		
15.06.12	09:00 – 12:00	Gesundes Führen Gruppe 1
18.06.12	09:00 – 12:00	Gesundes Führen Gruppe 2
15.10.12	09:00 – 12:00	Gesundes Führen Gruppe 1
17.10.12	09:00 – 12:00	Gesundes Führen Gruppe 2
25.02.13	09:00 – 12:30	Gesundes Führen Gruppe 1
26.02.13	09:00 – 12:30	Gesundes Führen Gruppe 2
<b>Präsentation der Ergebnisse der Steuerungsgruppe im AKH</b>		
11.12.12	08:00 – 09:30	Steuerungsgruppe Präsentation
<b>Angebot des MEN im AKH</b>		
24.04.13	06:30 – 07:30	Shaolin Qi Gong I
06.05.13	07:00 – 08:00	Starker Rücken I
07.05.13	07:00 – 08:00	Pack den Stress I
08.05.13	06:30 – 07:30	Shaolin Qi Gong II

13.05.13	07:00 – 08:00	Starker Rücken I
14.05.13	07:00 – 08:00	Pack den Stress I
15.05.13	06:30 – 07:30	Shaolin Qi Gong III
16.05.13	07:00 – 08:00	Starker Rücken II
17.05.13	14:00 – 15:00	Pack den Stress II
21.05.13	07:00 – 08:00	Pack den Stress I
22.05.13	06:30 – 07:30	Shaolin Qi Gong IV
23.05.13	07:00 – 08:00	Starker Rücken II
24.05.13	14:00 – 15:00	Pack den Stress II
27.05.13	07:00 – 08:00	Starker Rücken I
28.05.13	07:00 – 08:00	Starker Rücken II
29.05.13	06:30 – 07:30	Shaolin Qi Gong V
03.06.13	07:00 – 08:00	Starker Rücken I
04.06.13	07:00 – 08:00	Starker Rücken II
05.06.13	06:30 – 07:30	Shaolin Qi Gong VI
06.06.13	14:00 – 15:00	Pack den Stress II
07.06.13	13:00 – 15:00	Gesundheit im Internet
10.06.13	14:00 – 15:00	Kochprofi I
11.06.13	14:00 – 15:00	Kochprofi II
12.06.13	06:30 – 07:30	Shaolin Qi Gong VII

13.06.13	13:00 – 16:00	Kochprofi III
<b>Abschlussstermine im AKH</b>		
18.06.13	13:00 – 14:30	Abschluss 1
25.06.13	12:00 – 14:00	Abschluss 2

### 3.3.2 SMZ Ost

Der Start des Projektes im zweiten Haus konnte nicht wie geplant beginnen, da es zwar eine Zusage von Seiten des SMZ Ost gab, es allerdings bei der Betriebsleitung zu einem Leitungswechsel kam. Mit Februar 2012 konnte aber mit leichter Verspätung auch im SMZ Ost mit der der Planung der Kick Offs, der Einrichtung der Steuerungsgruppe, der Seminare zum Thema Gesundes Führen (2 Termine) und der relevanten Infrastruktur begonnen werden.

Im SMZ Ost konnten die Gesundheitszirkel erst ab Oktober in kleinen Gruppen durchgeführt werden. Es gab pro Gruppe nur jeweils zwei Termine. Da von den drei teilnehmenden Abteilungen nur jeweils aus einer Abteilung die Männer die Gesundheitszirkel besuchten, wurde noch ein abschließender Termin mit einer etwas größeren Männergruppe aus einer anderen Abteilung (6 Teilnehmer) angehängt. Die Präsentation der Ergebnisse wurde von Mitarbeitern des MEN vorgetragen, da die Gruppen zu klein und die Termine zu wenig waren um Gruppensprecher auszuwählen und gemeinsam die Präsentation vorzubereiten.

Die geplante Gesundheitswoche kam leider nicht zustande, soll aber hier repräsentativ für eine vom Betrieb gewünschte und partizipativ abgestimmte Idee aufgeführt werden, die leider unvorhersehbarer Weise aus betriebsinterner Personalknappheit und organisatorischen Gründen gleich am 2. Tag abgesagt werden musste. Der Zeitplan bzw. die absolvierten Meilensteine sind hier tabellarisch dargestellt:

Datum	von – bis Zeit	Beschreibung
<b>Steuerungs- und Kickoff-Termine im SMZ Ost</b>		
14.05.12	10:30 - 12:00	Steuerungsgruppe Team MEN, Team SMZ Ost

30.05.12	12:30 - 14:00	Kickoff
01.06.12	13:00 - 14:30	Kickoff
04.06.12	13:00 - 14:30	Kickoff
14.05.12	10:30 - 12:00	Steuerungsgruppe Team MEN, Team SMZ Ost
<b>Gesundheitszirkel im SMZ Ost</b>		
14.11.12	13:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe A
21.11.12	13:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe A
21.11.12	14:00 – 15:00	Gesundheitszirkel Gruppe B
28.11.12	13:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe C
28.11.12	14:00 – 15:00	Gesundheitszirkel Gruppe B
03.12.12	13:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe C
03.12.12	14:00 – 15:00	Gesundheitszirkel Gruppe D
12.12.12	13:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe E
12.12.12	14:00 – 15:00	Gesundheitszirkel Gruppe D
19.12.12	13:00 – 14:00	Gesundheitszirkel Gruppe E
19.12.12	14:00 – 15:00	Gesundheitszirkel Gruppe F (nur ein Termin)
<b>Gesundes Führen im SMZ Ost</b>		
25.09.12	10-12h	Gesundes Führen Seminar 1
19.02.13	10-12h	Gesundes Führen Seminar 2
<b>Präsentation der Ergebnisse der Steuerungsgruppe im SMZ Ost</b>		
10. 04.13	11:00 – 12:30	Präsentation Ergebnisse
<b>Geplante Gesundheitswoche im SMZ Ost</b>		
17.06.13	07:30 – 09:30	Kochprofi 1
17.06.13	12:00 – 13:00	Pack den Stress

17.06.13	12:00 – 15:00	Starker Rücken
17.06.13	13:00 – 15:00	Kochprofi 2
18.06.13	13:00 – 15:00	Gesundheit im Internet
19.06.13	07:30 – 09:30	Kochprofi 1
19.06.13	12:00 – 13:00	Pack den Stress
19.06.13	13:00 – 15:00	Kochprofi 2
21.06.13	07:30 – 09:30	Kochprofi 1
21.06.13	12:00 – 13:00	Pack den Stress
21.06.13	12:00 – 15:00	Starker Rücken
21.06.13	13:00 – 15:00	Kochprofi 2

### 3.4 Aktivitäten und Zielgruppen

Die im Berichtszeitraum durchgeführten Aktivitäten waren wie weiter oben aufgeführt die Einrichtung der Steuerungsgruppe, der Kick Off der Steuerungsgruppen, insgesamt sieben Kick-Off Veranstaltungen in den Häusern für die Zielgruppe der männlichen Hausarbeiter in Niedriglohnbranchen, die Durchführung von 33 Gesundheitszirkelterminen, die Durchführung von acht Terminen mit Führungskräften zum Thema Gesundes Führen, zwei Ergebnispräsentationen für die Steuerungsgruppe, 25 Kurseinheiten, 12 geplante aber abgesagte Kurseinheiten auf der Verhaltensebene sowie zwei Abschlussveranstaltungen im Projektzeitraum.

#### 3.4.1 Zielgruppen

Die Zielgruppen des Projektes waren in beiden gewählten Häusern bzw. Settings männliche Hausarbeiter in Niedriglohnbranchen. Einige Charakteristika der Zielgruppe konnten bereits im Vorfeld eruiert werden, diese sind durch die Fragebögen in den Kickoffs bestätigt worden: Die Zielgruppe besteht aus männlichen Hausarbeitern im Niedriglohnbereich aus den

Bereichen Patiententransport, Proben und Befund, Deckenreinigung, Ver- und Entsorgung, sowie dezentraler Versorgung. Zusätzlich zur fast ausschließlich männlichen Zielgruppe waren ca. 10 Partie-, GruppenführerInnen oder höherer Ebene weiblich.

Der Anteil jener, deren Bildungsniveau unter dem eines AHS Abschlusses liegen, beträgt in beiden Häusern ca. 85%, etwa 15% haben eine Matura oder einen höheren Abschluss (FH, Universität). Die Altersgruppen in beiden Häusern teilten sich in den mittleren Klassen in jeweils ca. 25%, d.h. das Gros, also ungefähr 50%, lagen in der Altersgruppe 31-50 Jahre. Die Zielgruppen zum Thema Gesundes Führen waren im AKH etwa 30 Frauen und Männer, im SMZ Ost etwa 10. Die Größe der Zielgruppen und die Erreichung durch die Aktivitäten sind hier tabellarisch aufgeführt:

Aktivitäten	Anzahl
<b>AKH</b>	330
Ankündigung der Kick Offs	330
Ausgefüllte Fragebögen	191
Gesundheitszirkel (4 Gruppen)	32
Gesundes Führen (2 Gruppen)	24
<b>SMZ Ost</b>	120
Ankündigung der Kick Offs	120
Ausgefüllte Fragebögen	49
Gesundes Führen (1 Gruppe)	4
<b>Gesamt</b>	450

### 3.4.2 Kickoffs und Fragebögen

Die Kickoffs im AKH fanden in einem sehr angenehmen Raum, und zwar einem alten Hörsaal statt. Zu den vier Terminen war der Saal zu jeweils zwei Drittel gefüllt, und es war spürbar, dass unter den Männern Mundpropaganda die Runde gemacht hatte, denn die Begeisterung nahm von Kickoff zu Kickoff zu. Guten Eindruck machte, dass wichtige Personen, insbesondere Frau Katz als Abteilungsleiterin bei jedem Termin anwesend war, eine kurze Einführung über das Projekt hielt und sich von jedem Mann per Handschlag



verabschiedete und dabei ein paar Worte mit ihnen wechselte.

Im SMZ Ost fanden die Kickoff-Veranstaltungen, auch aufgrund der Personalzahl, in etwas kleinerem Rahmen statt. Knapp die Hälfte der männlichen Zielgruppe war zu den Kick-Offs anwesend.

Die Befragungen fanden wie geplant in beiden Häusern statt und sorgten für einen im Schnitt etwa 50%-igen Rücklauf. Die sehr umfangreichen Ergebnisse sind im Anhang detailliert dargestellt. Vieles aus den Befragungen floss in die Planung der Angebote auf Verhaltensebene ein: der Ansatz übers Tun zu den Inhalten zu kommen, das Einbeziehen sportlicher Aktivitäten, das Thema Umgang mit psychischem Stress oder auch das Finden von Gesundheitsinformationen im Internet. Schließlich wurden die Ergebnisse der Befragung auch den Männern bei den gemeinsamen Sitzungen mit der Steuerungsgruppe oder den Abschlussveranstaltungen präsentiert. Dies geschah in der Absicht darzustellen und sichtbar zu machen, dass das Thema Gesundheit auch und gerade für die Hausarbeiter ein relevantes und vielschichtiges Thema ist und somit Selbst- und Fremdzuschreibungen von Männern als ‚Gesundheitsmuffel‘ usw. entgegenzuwirken.

### 3.4.3 Gesundheitszirkel

Im **AKH** brachten die Gesundheitszirkel in den ersten Stunden viel Aufregung unter den Männern. Es wurden vier Gruppen gebildet. Die Gruppengröße variierte von 6-10 Teilnehmer und die Gruppen trafen sich je sechs Mal für zwei Stunden. Viele waren froh endlich einmal aussprechen zu können, was sie in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen bedrückte, und dass ihnen wirklich zugehört wurde. Lösungsvorschläge und –ansätze wurden diskutiert und festgehalten. Schließlich wurde noch ein Gruppensprecher gewählt, der die Ergebnisse und Lösungsangebote der Steuerungsgruppe vortragen würde.

Die Situation im **SMZ Ost** war vor dem Hintergrund sehr knapper personeller Ressourcen im Arbeitsalltag organisatorisch schwieriger. Es konnten sechs Gruppen zu je drei Männern gebildet werden, die nur eine Stunde Zeit hatten und sich nur zwei Mal für einen Gesundheitszirkel zusammensetzen konnten. Daher wurde die erste Stunde dazu verwendet die Probleme auszusprechen und zu sammeln und im Anschluss daran wurden die Männer

angehalten sich für das nächste Mal Lösungsmöglichkeiten zu überlegen und/oder die schon vorhandenen zu notieren. In der zweiten Stunde wurden die Ergebnisse des ersten Treffens kurz zusammengefasst, etwaige Ergänzungen gemacht und schließlich mögliche Lösungen notiert. Es wurde aufgrund der Zeitknappheit kein Gruppensprecher ausgewählt, und die Ergebnisse wurden der Steuerungsgruppe, in Anwesenheit der Männer aus den Zirkeln, von Mitarbeitern des MEN vorgetragen. Zum Vortrag waren die Hausarbeiter eingeladen, um zu gewährleisten, dass wirklich das angesprochen wird, was in den Zirkeln besprochen worden ist und Verständnisfragen direkt beantworten konnten. Dies bewährte sich in der Praxis sehr gut.

Insgesamt wurden im Projektverlauf in beiden Häusern 33 Gesundheitszirkeltermine abgehalten. Das Feedback wurde durch einen einfachen Feedbackbogen erhoben und fiel ausgezeichnet aus (siehe Kapitel 3.8).

#### 3.4.4 Gesundes Führen

Gesundes Führen hat als Maßnahme im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung einen wichtigen Stellenwert. Das dies bei einer Zielgruppe im Niedriglohnbereich nochmal stärker zu betonen ist, hängt damit zusammen dass diese am unteren Ende der Hierarchie steht und gleichzeitig auch vom Ansehen im Betrieb oft keinen hohen Stellenwert genießt. Das Zusammenspiel aus geringem Selbstbestimmungsraum und betriebsinterner Images bedeutet ein hohes gesundheitliches Belastungspotential. Führungskräften kommt hier eine entscheidende gesundheitsförderliche Rolle zu. In jeweils zwei bis drei Workshops wurde mit den direkten Vorgesetzten zum Thema gearbeitet. Aus geschlechtssensibler Sicht war es spannend in welche Wechselwirkungen die Themen Gender und Führung traten, was etwa Führungsstile oder der Stellenwert von Autorität anbelangt. Es zeigte sich, dass hier eine sensible und sehr individuell abgestimmte Vorgehensweise erfolgversprechend ist, die hilft automatische Bilder und Vorurteile über Männer und Frauen zu reflektieren.

Besonders interessant war es aber auch die Wahrnehmung der Zielgruppe durch die Führungskräfte zu besprechen. Dabei tauchten durchaus Bilder auf, in denen Männer ‚viel aushalten‘ und mit wenig Lob und Anerkennung gut auskommen. Über das Thematisieren der je eigenen Erlebnisse zum Thema Wertschätzung konnte hier jedoch eine verbesserte Wahrnehmung der Bedürfnisse der Mitarbeiter erzeugt werden. Es zeigt sich einmal mehr,

dass Gender Aspekte auf vielen Ebenen ihre Wirkung entfalten und auch beim Thema Führen und Führungsverhalten entsprechende Ein- und Ausschlüsse geschlechtlicher Stereotypen im Blick zu behalten sind.

### 3.4.5 Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln

Im AKH wurden folgende Themencluster in den Gesundheitszirkeln identifiziert:

- Aufenthaltsräume, Mensa
- Einschulung, Weiterbildungen
- Infrastruktur
- Sicherheit, Arbeitsschutz, -bekleidung
- Umgang miteinander
- Gesundheitsangebote

Die Anzahl und Erreichbarkeit der **Aufenthaltsräume**, sowie deren Ausstattung, aber auch die Verpflegung am Wochenende und die Wege zur **Mensa** waren Thema. Für neue Mitarbeiter, aber auch für Springer waren die **Einschulung** und **Weiterbildungen** wichtige Aspekte. Die Einstellung und Verwendung der Klimaanlage war ein stark diskutierter Punkt bei der **Infrastruktur**. Hygienethemen wurden unter dem Titel **Sicherheit, Arbeitsschutz und -bekleidung** erörtert. Diskussionen zum sozialen **Umgang miteinander** waren geprägt von dem Umgang mit Vorgesetzten, einer besseren Einschulung und Begleitung neuer Mitarbeiter, aber auch dem Betriebsklima an sich. Gewünschte Angebote und Fortbildungen wurden unter dem Titel **Gesundheitsangebote** gesammelt. Die Ergebnisse und die daraus resultierenden Maßnahmen sind weiter unten ausführlich dargestellt.

Die Ergebnisse im SMZ Ost gliederten sich ähnlich:

- Transportorganisation
- Kontakt zur Führungsebene
- Arbeitsklima
- Stellenbeschreibung Berufsgruppe
- Pausenräume, Rauchen
- Informationsfluss / Übergaben
- Strukturelle Arbeitsbedingungen

- Hygiene / Infektion
- Transportmittel / Arbeitsmittel
- Kontakt zu Personalbüro und Personalvertretung
- Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen
- Gesundheitsangebote im Betrieb
- Fortbildungen

Bei der **Transportorganisation** waren Vorrangsregelungen und Koordination der Transporte wesentliche Punkte. Bei den **Kontakten zur Führungsebene** wurden mehr direkte Kontakte und Besprechungen gewünscht, sowie mehr Sachlichkeit im Umgang miteinander. Größere Wertschätzung und mehr gemeinsame Aktivitäten (beispielsweise selbstorganisierte Weihnachtsfeiern) würden laut Hausarbeitern das **Arbeitsklima** um Einiges heben. Ein Thema, das aufgenommen wurde, aber nicht im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung behandelt werden kann, war die **Stellenbeschreibung der Berufsgruppe**. Erwartungsgemäß waren **Pausen und Rauchen** ein wichtiges Thema und wurden entsprechend diskutiert. Die Zuständigkeiten, Übergaben sowie die Abwicklung bei Übergaben standen beim Thema **Informationsfluss / Übergaben** im Mittelpunkt. Die Waschstraße, Bereitschaftsdienste, Kleidung und Flüssigkeitsbedarf wurden zum Gegenstand der **strukturellen Arbeitsbedingungen**. Als eigenes Thema wurden auch **Hygiene** und die Angst vor Infektionen in den Gesundheitszirkeln rege diskutiert. Bei den **Arbeitsmitteln** wurde auf die Notwendigkeit von besserer Wartung und Reparatur hingewiesen. Die Unterstützung aus dem **Personalbüro** und aus der **Personalvertretung** wurden ebenfalls erörtert. Ähnlich wie beim Thema Übergabe war auch bei dem Thema **Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen** die konkrete Kommunikation und Absprache, aber auch der soziale Umgang miteinander wesentliche Aspekte. Gewünschte **Gesundheitsangebote** wie ein Fitnessraum oder verschiedene Formen von Gymnastik, und **Fortbildungen** (Erste Hilfe, Staplerkurse oder Nichtraucherkurs) runden das vielfältige Bild der Themen betrieblicher Gesundheitsförderung ab. Die Ergebnisse und die daraus resultierenden Maßnahmen sind weiter unten ausführlich dargestellt.

### 3.4.6 Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln

Die Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln wurden sowohl von den Hausarbeitern als auch

von MEN-Mitarbeitern den Steuerungsgruppen vorgetragen. Im AKH übernahmen die jeweiligen Gruppensprecher der Gesundheitszirkel die Präsentation, was deutlich sichtbar das Selbstwertgefühl der Männer hob, und das verstärkte deutlich Gefühl, dass sich etwas tut und dass man als Hausarbeiter wirklich gehört wird.

Im SMZ Ost wurden die Ergebnisse von den Gesundheitszirkelleitern vorgetragen, wie bereits weiter oben angeführt. Damit jedoch gewährleistet war, dass es zu keinen Verzerrungen kam, waren die Gesundheitszirkelteilnehmer bei der Präsentation anwesend und beteiligten sich aktiv durch erklärende Hinweise bei Detailfragen.

### 3.4.7 Gesundheitsbeauftragte bzw. -sprecher

Um die Nachhaltigkeit der Gesundheitsförderung im Betrieb zu sichern, ist die Identifizierung und Ausbildung von Multiplikatoren, sog. Gesundheitssprechern, wesentlich. Dies konnte im AKH erfolgreich umgesetzt werden. Im SMZ Ost gelang dies zwar nicht, sehr wohl aber auch dort das Einrichten von Foren und Gremien für einen stärkeren Austausch von Hausarbeitern und Betriebsleitung. Den Teilnehmern an der Fortbildung wurden im Rahmen des Ausbildungsworkshops Grundlagen des biopsychosozialen Zugangs zur Gesundheit und relevante Eckpunkte der Männergesundheit vermittelt, um diese Inhalte im Betrieb weiterhin präsent zu halten und zu vertreten.

Für die Rolle eines Gesundheitssprechers können folgende Aspekte wesentlich sein und wurden gemeinsam besprochen bzw. vermittelt:

- Ansprechperson und „Vermittler nach oben“ für die arbeitsbezogenen gesundheitlichen Anliegen der Kollegen sein
- Das Einverständnis der Kollegen abholen, wenn man deren Anliegen nach oben trägt
- In regelmäßigen Treffen mit der Betriebsabteilung über gesundheitliche Aspekte und Belastungen des Arbeitsalltags informieren
- Neutrale, nicht wertende Haltung gegenüber den Kollegen und deren Anliegen und Themen
- Der Gesundheitssprecher sollte seine Rolle mit Respekt und Akzeptanz ausführen.

Weitere Themen dieser Ausbildung waren die Aufgabenteilung und der Austausch untereinander sowie die Möglichkeiten einer Bewerbung und Bekanntmachung dieser Rolle.

Hier konnten viele im Prozess erarbeitete Ressourcen genutzt und weiter verankert werden, wie etwa eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und gute Erfahrungen der Gesundheitssprecher mit der Steuerungsgruppen, positive Erfahrungen und Erlebnisse in den Gesundheitszirkeln, praktische Erfahrung mit Gesundheitsthemen am Arbeitsplatz und deren Reflexion in der Fortbildung, die Installation von Gremien zur Mitbestimmung etc. Eine Rolle als Sprecher zu haben ist für viele Männer nichts Ungewöhnliches. Dass dies jedoch zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz ist, kann aus männerspezifischer Sicht als rollenerweiterndes Novum gesehen werden.

### 3.4.8 Umsetzung der Maßnahmen

Die Umsetzung der Maßnahmen wurden von der Steuerungsgruppe bei einfachen Dingen sehr rasch durchgeführt und bereits in der Abschlussveranstaltung als bereits erledigt präsentiert. Ergebnisse die nicht umgesetzt werden können wurden ebenfalls mit entsprechenden Begründungen versehen. Weitere Umsetzungen sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt am Laufen. Die tabellarische Übersicht aus beiden Häusern folgt auf den nächsten Seiten.



# AKH Wien – Betriebsabteilung

## Projekt „Gesund arbeiten mit Männern“

**Betriebliche Gesundheitsförderung für männliche Mitarbeiter der Betriebsabteilung**

Die im Zuge der Gesprächsrunden erarbeiteten Vorschläge wurden in 6 Hauptgruppen unterteilt und in der folgenden Übersicht dargestellt.





## Aufenthaltsräume, Betriebsrestaurant

Thema	Wünsche	Maßnahme/Stellungnahme
Mensa/Essen/ Betriebsrestaurant	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensa am Wochenende öffnen</li> <li>Bessere Regelung der Essensausgabezeiten um Wartezeiten zu vermeiden (Studenten andere Zutrittszeiten)</li> <li>Wege in Mensa zu lang (Wunsch?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufgrund der Tatsache, dass viele Berufsgruppen auch Dienste an Wochenenden und Feiertagen zu erbringen haben, ist eine (Wieder-)Öffnung des Betriebsrestaurants an Wochenenden und Feiertagen nach einem Beschluss der Kollegialen Führung wieder geplant. Hier gab es starke Bestrebungen der Personalvertretung eine positive Umsetzung zu erreichen.</li> </ul>
Aufenthaltsräume	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mehr Aufenthaltsräume zur Verfügung stellen</li> <li>Bessere Ausstattung (Dart-Spiel)</li> <li>Kürzere Wege zu Pausenräumen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufgrund der baulichen und räumlichen Gegebenheiten kann dem Wunsch nach zusätzlichen Personalaufenthaltsräumen bzw. Räumlichkeiten die ausschließlich den MitarbeiterInnen der Betriebsabteilung zur Verfügung stehen nicht entsprochen werden. In den Bereichen stehen Gemeinschaftsaufenthaltsräume zur Verfügung, die von allen Berufsgruppen genutzt werden. Insbesondere im Stationsbereich ist es etwas schwieriger, da sich der Aufenthaltsraum hinter dem Stationsstützpunkt befindet und auch für Besprechungen bzw. Dienstübergaben genutzt wird. Um sich ins bestehende Team besser zu integrieren ist es vorteilhaft den gleichen Aufenthaltsraum zu nutzen. Essenseinnahmezeiten können mit dem Personal abgesprochen werden.</li> <li>Bei Nutzung von Aufenthaltsräumen durch mehrere Berufsgruppen kann es möglicherweise zu Konflikten kommen. Sollte ein Konflikt nicht untereinander gelöst werden können, sind die Vorgesetzten zu kontaktieren, die hier Unterstützung leisten können.</li> <li>Die Benutzung des Betriebsrestaurants zu vergünstigten Preisen ist möglich.</li> </ul>

## Einschulung, Weiterbildung

Thema	Wünsche	Maßnahme/Stellungnahme
<b>Einschulung neuer MitarbeiterInnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verbesserung des Einschulungsprozederes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Rahmen eines fachbereichsübergreifenden Projektes („Einschulung neuer MitarbeiterInnen“) in der Betriebsabteilung wurde ein standardisiertes Prozedere festgelegt welches inhaltlich auf die einzelnen Fachbereiche abgestimmt wurde: <ul style="list-style-type: none"> <li>Erstellen von Schulungsmappen, Willkommensmappen, Formularen, Checklisten</li> <li>Vorbereitungen zum Eintritt von neuen MitarbeiterInnen (z.B. Stellenbeschreibung erstellen, Schlüssel organisieren, Unterlagen vorbereiten, Festlegen eines „Startbegleiters“)</li> <li>Standardisierter Einschulungsablauf lt. Schulungsunterlagen</li> <li>Feedbackgespräche (Feedback MitarbeiterIn, Vorgesetzte/r; Festlegung von evt. weiteren Schulungen,...)</li> </ul> </li> </ul>
<b>Fort- und Weiterbildung für BasismitarbeiterInnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anbieten von Fortbildungsmöglichkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusätzlich zu den bereits bestehenden internen/externen Schulungsmaßnahmen (Einschulung neuer MitarbeiterInnen, anlassbezogene Nachschulungen, Abfallschulung, Hygieneschulung, Jahresschulung, fachspezifische Weiterbildungsmaßnahmen, tätigkeitsbezogene Unterweisungen...) werden ab Oktober 2013 weitere Kurse definiert die im Veranstaltungsprogramm des KAV angeboten werden. Die MitarbeiterInnen werden die Möglichkeit haben sich dazu anzumelden (z.B. Erste Hilfe, Umgang miteinander versus Diskriminierung, Umgang mit Stress,...).</li> </ul>

## Infrastruktur, Umgebung

Thema	Wünsche	Maßnahme/Stellungnahme
<b>Klimaanlage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bessere Regulierung der Klimaanlage in bestimmten Bereichen (zu kalt eingestellt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eine Klimaanlage in einem Spital ist unerlässlich. Sofern die MitarbeiterInnen die Einstellung der Klimaanlage als zu kalt/zu stark empfinden, wird dies von den Vorgesetzten an die Technische Direktion zur Prüfung und evt. Nachregulierung gemeldet.</li> </ul>

## Sicherheit, Arbeitsschutz, Arbeitsbekleidung

Thema	Wünsche	Maßnahme/Stellungnahme
Arbeitsbekleidung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mehr Mäntel bei Wäscheausgabe im Winter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ursprünglich waren die MitarbeiterInnen der Betriebsabteilung mit spezieller Dienstbekleidung ausgestattet, die sich farblich von jener anderen Berufsgruppen unterschieden hat (z.B. blau für Hausarbeiter, braun für Reinigungskräfte,...). Im Jahr 2012 wurden sämtliche Berufsgruppen einheitlich mit weißer Dienstbekleidung ausgestattet.</li> <li>Die Anzahl der ausgegebenen Garnituren pro MitarbeiterIn wurde erhöht.</li> <li>Sofern zusätzlich Winterjacken benötigt werden, ist dies an die Vorgesetzten heranzutragen.</li> </ul>

## Umgang miteinander

Thema	Wünsche	Maßnahme/Stellungnahme
Umgang mit Vorgesetzten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respektvolle und freundliche Kommunikation</li> <li>Bedürfnisse von MitarbeiterInnen wahrnehmen</li> <li>Startbegleitung von neuen MitarbeiterInnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Für die Führungskräfte finden regelmäßig entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen statt. Schwerpunkte sind insbesondere persönlichkeitsbildende Schulungen im Hinblick auf soziale Kompetenz, Führen mit emotionaler Intelligenz, Umgang mit Mobbing, Diskriminierung, ..... Bei Bekanntwerden von evt. Defiziten im Umgang mit MitarbeiterInnen bzw. dem Sozialverhalten werden entsprechende Schulungen angeordnet und sind verpflichtend zu besuchen.</li> <li>Im Rahmen von verpflichtenden regelmäßigen Begehungen in den Bereichen wurde der Kontakt zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen verstärkt.</li> <li>Von den Führungskräften werden regelmäßig MitarbeiterInnengespräche durchgeführt.</li> <li>Weiters werden auch Betriebsaufflüge und diverse interne Veranstaltungen organisiert, welche sich förderlich auf ein positives Betriebsklima auswirken und der MitarbeiterInnenmotivation sehr dienlich sind.</li> </ul>
Betriebsklima	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Jahr 2012 wurden erstmals Betriebsausflüge für sämtliche MitarbeiterInnen der Betriebsabteilung organisiert. Die Finanzierung erfolgte durch die Personalvertretung. Der Betriebsausflug ging in die Wachau (Schiffahrt auf der Donau, Besichtigung Stift Melk, Heurigenbesuch). Die Teilnahmemöglichkeit bestand sowohl für MitarbeiterInnen der Gemeinde Wien als auch für MitarbeiterInnen im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung. Es haben sich insgesamt 660 MitarbeiterInnen (aus sämtlichen Berufsgruppen der</li> </ul>

		Betriebsabteilung + Vorgesetzte) angemeldet. Diese Maßnahme wird als Darbringung von Wertschätzung sowie als Anerkennung der Leistungen der MitarbeiterInnen angesehen. An die Leiterin der Betriebsabteilung bzw. an die Führungskräfte wurde durchwegs äußerst positives Feedback seitens der MitarbeiterInnen vermittelt. Es wurden auch Fotos (auf USB-Sticks) vom Ausflug zur Verfügung gestellt.
<b>Gesundheit</b>		
<b>Thema</b>	<b>Wünsche</b>	<b>Maßnahme/Stellungnahme</b>
<b>Rauchen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raucherräume schaffen</li> <li>• Fixen Raucherraum pro Ebene schaffen</li> <li>• Rauchverbot besser kontrollieren bzw. verstärkte Maßnahmen zur Umsetzung des Rauchverbotes</li> <li>• Anbringung von Rauchverbotschildern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Allgemeinen Krankenhaus herrscht Rauchverbot. Das Rauchen ist in den eigens gekennzeichneten RaucherInnenbereichen erlaubt.</li> <li>• Das Schaffen von eigenen RaucherInnenräumen pro Ebene ist nicht möglich.</li> <li>• Die Einhaltung des Rauchverbotes wird von den Vorgesetzten im Rahmen von Begehungen regelmäßig kontrolliert. MitarbeiterInnen die sich nicht an das Rauchverbot halten werden entsprechend ermahnt.</li> <li>• In den Aufenthaltsräumen wurden entsprechende Rauchverbots-Aufkleber angebracht.</li> <li>• Die MitarbeiterInnen der Betriebsabteilung haben darauf hingewiesen, dass andere Berufsgruppen Räumlichkeiten der Betriebsabteilung (z.B. Sammelräume der Ver- und Entsorgung) aufsuchen um dort zu rauchen. Die MitarbeiterInnen der Betriebsabteilung wurden ersucht dies an die Vorgesetzten zu melden. Durch die Leitung der Betriebsabteilung wird eine Meldung an die entsprechende Fachdirektion durchgeführt.</li> <li>• Weiters wird im Herbst ein Raucherentwöhnungsseminar im AKH stattfinden. Interessierte MitarbeiterInnen können sich dazu anmelden. Das Seminar wird in der Arbeitszeit stattfinden.</li> <li>• Zum Thema Raucherentwöhnung kann auch der Betriebsarzt aufgesucht werden.</li> </ul>
<b>Sportveranstaltungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AKH-internes Folgeprojekt für Kurse (hinausgehend über MEN-Angebot)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Oktober 2013 wird bei den MitarbeiterInnen eine Erhebung stattfinden um die sportlichen Interessen zu erheben um so evt. Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Abstimmung mit der Personalvertretung und Abteilung Personal organisieren zu können (z.B. Fußball, Volleyball, ....).</li> </ul>

## ERGEBNISSE MASSNAHMEN SMZ OST

Legende: Grün=wurde umgesetzt; gelb=in Arbeit; rot=nicht möglich; violett=betrifft andere Ebene/Abteilung;			
	Thema	Wunsch / Lösung	Status Erledigung
Positives und Grundsätzliches zum Arbeitgeber und zum Thema BGF	Sicherer Arbeitsplatz		
	Geregelter Urlaub		
	Kinder freundlicher Betrieb (Pflegeurlaube)		
	Verständnisvolle Vorgesetzte		
	Geregelte Abläufe, man kennt sich aus		
	Kantine ist voll ok. Preise sind akzeptabel / ok		
	Teil des Gesundheitssystems zu sein (sinnvolle Arbeit) Beitrag zur Gesundung der PatientInnen		
	Transportorganisation		
	Vorrangschlüssel für Lift wäre ideal (wie die Rettung ihn hat)	Vorrangschlüssel für Lift	nicht umsetzbar, Aufzüge wären permanent blockiert



	Einteilung von Leuten funktioniert nicht immer gut. Z.B. zwei Leute gleicher Auftrag.	Regelmäßige Sitzungen mit verschiedenen Berufsgruppen um Abläufe zu verbessern	es erfolgen bereits lfd. Nachschulungen an den Stationen; Situation sollte sich verbessern
	Die Krankenträger haben mitunter das Gefühl, dass die Abfolge von Untersuchungen wenig koordiniert ist. So kommt es im Lauf der Transporte zu den unterschiedlichen Stationen zu vielen langen Wegen, die rückblickend wenig sinnvoll scheinen.	Ein Ablauf bzw. Handbuch für eine ressourcenschonende Abfolge bestimmter Untersuchungen könnte unnötige Wege sparen.	s.o. Nachschulungen
<b>Kontakt zur Führungsebene</b>			
	Im Großen und Ganzen ist der Kontakt zufriedenstellend, aber seit längerem finden kaum Besprechungen mit höheren Leitungsebenen statt.  Es kommt vor, dass sachliche Diskussionen von Vorgesetzten nicht zugelassen werden und dass der Ton zu ruppig ist.	Mehr Kontakt zu höheren Leitungsebenen.  Die gute Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten ausbauen und fördern, Zeit für Menschlichkeit	regelmäßige Teamsitzungen für Sept./Okt. 13 eingeteilt  s.o. Teamsitzungen
<b>Arbeitsklima</b>			
	Trotz hoher Arbeitsleistung fehlt manchmal die Wertschätzung. Das wäre wichtig für die Motivation	Wunsch nach mehr Wertschätzung. Zeit für positive Rückmeldungen	sämtliche Führungsebenen pflegen bereits mehr direkten Kontakt
	Es gibt keine Weihnachtsfeier oder ähnliche Aktivitäten für die Hausarbeiter/Krankenträger.	Wunsch nach Weihnachtsfeier und gemeinsamen Aktivitäten	nur in Kleingruppen selbst organisiert möglich (zu viele Personen)

	Gemeinsame Aktivitäten unter Kollegen kommen zu kurz	„Maroniverkauf, Christkindlstand“ für guten Zweck möglich machen	müsste selbst, ev. gemeinsam mit Personalvertretung erfolgen
	Wunsch nach mehr Mitbestimmung. Die Meinung der Hausarbeiter soll auch gehört werden.	Projekte wie das BGF Projekt weiter führen.	wird durch die Abteilungsleitung angestrebt
<b>Stellenbeschreibung Berufsgruppe</b>			
	In bestimmten Arbeitsbereichen ist die klare Aufgabenteilung nicht eindeutig genug. Es ist dadurch unklar was genau zu tun ist und was nicht, wofür man befugt ist oder nicht (Beispiel: abhängen der Schläuche bei PatientInnen).	Genauere Aufgabenbeschreibung bei unklaren Abläufen (Anmerkung MEN: das Krankenhaus muss diese Bereiche noch mal genauer erheben, dafür war die Zeit zu kurz)	Bereits klar geregelt, wird in den Teamsitzungen nochmals erinnert
<b>Pausenräume, Rauchen</b>			
	„Nachtdienstler“ müssen was zum Essen von zu Hause mitnehmen/mitbringen.	Buffet / Kantine am Wochenende öffnen oder kostengünstige Speisemöglichkeit (Gutscheine für Lokale, ...)	Speisesaal am WE ebenfalls offen
	Die Aufenthaltsräume sind schon „abgewohnt“ und mit alten Sesseln bestückt.	Räume bitte ausweißen, Schutzleisten für Sessel an der Wand anbringen, neue Sessel (teilweise schon vorhanden)	wurde bereits beauftragt; Erledigung von TD abhängig
	Nicht einhalten von Nichtraucherzonen, manchmal laufen Kollegen mit der Zigarette im Mund im Nichtraucherbereich Abflußverstopfung durch Zigarettenstummel im Nichtraucherbereich, ...  Zu enge Räumlichkeiten oder soziale Räume, Keine Rücksicht auf Nichtraucher, Problem des Passiv-Rauchens	Einhalten der Zonen, speziell im Waschrumbereich, da dort die Feuermelder sehr empfindlich eingestellt sind und manchmal schon von heißem Wasserdampf ausgelöst werden Nichtraucherpausenräume bestimmen.	Raucher- bzw. Nichtraucherzonen sind bereits definiert  s.o. Räume sind definiert
<b>Informationsfluss / Übergaben</b>			

	Bei den PatientInnenübergaben kommt es vor, dass kein Pflegepersonal anwesend ist oder die Zuständigkeit nicht geklärt ist.	Aus Sicht der Krankenträger soll jede Übergabe beinhalten, dass das Pflegepersonal im PatientInnenzimmer dabei ist und notwendige Informationen (bspw. ob PatientInnen infektiös sind oder nicht) weitergibt.	es erfolgen bereits lfd. Nachschulungen an den Stationen; Situation sollte sich verbessern
	Bei den PatientInnenübergaben wird die Verantwortung mitunter an die Träger abgegeben, und sie müssen Aufgaben erfüllen, die nicht in ihren Tätigkeitsbereich fallen.	Klare Richtlinien für den Verantwortungsbereich werden gewünscht.	Aufgabengebiet klar geregelt, Einzelsituationen müssen gesondert geklärt werden
	Die Grundeingabe der Patienteninformationen im Computer und mündlich ist mangelhaft. Oft werden Informationen nicht aktualisiert. Zu wenig Information durch den Pager.  Das Stornosystem wird oft unzureichend oder fehlerhaft bedient; so kommt es immer wieder zu unnötigen Wegen.	Kommunikation mit den Krankenschwestern verbessern.  Es wäre gut eine zuständige konkrete Ansprechperson zu haben. Regelmäßige interdisziplinäre Besprechungen (evtl. unter Supervision) könnten die Möglichkeit bieten, aktuelle Schwierigkeiten (z.B. bei den Übergaben) zu thematisieren. Gewünschte TeilnehmerInnen: Oberarzt/Oberärztin, Stationsschwester, Röntgenassistenz, Verwaltung.	an der Verbesserung der internen Kommunikation wird lfd. gearbeitet; hängt von BEIDEN Seiten ab  es erfolgen bereits lfd. Nachschulungen an den Stationen; Situation sollte sich verbessern; (Besprechungen mit dem gewünschten Teilnehmerfeld sind allerdings zu umfangreich)
Strukturelle Arbeitsbedingungen			
	In der Waschstraße ist es im Sommer wegen der großen Fenster sehr heiß, im Winter sehr kalt	Wärmeschutzfolie auf die großen Fenster	erledigt





	<p>Der Bereitschaftsdienst wird als sehr belastend empfunden („Bezahlung für 21 Stunden, Anwesenheit 24 Stunden“) Nachdienste sind belastend. Der unregelmäßige Dienst ist sehr belastend. Man findet keinen biologischen Rhythmus. Vertretung bei Krankenständen ist problematisch, keine Nachtgeldstunden.</p> <p>Fehlende Zulagen wie Infektions- oder Gefahrenzulage werden als Belastung empfunden. Diese soll es angeblich in anderen Krankenhäusern geben.</p>	<p>Gesundheitsförderangebot speziell für Nachdiensthabende</p> <p>Erkundigungen einholen, ob es hier Zulagemöglichkeiten gibt.</p>	<p>DSP bietet eine große Auswahl an gesundheitsfördernden Veranstaltungen an; Es wird künftig darauf geachtet, die Informationen darüber besser an den "Mann" zu bringen</p> <p>Neb.geb. klar geregelt, keine Beeinflussbarkeit</p>
	<p>Die Krankenträger haben kein eigenes Berufsbild, sind keine Berufsgruppe</p>		<p>ev. Aufgabe für PV?</p>
	<p>Wenn es sehr heiß ist, gibt es einen erhöhten Flüssigkeitsbedarf.</p>	<p>Es wäre gut Getränke (Mineralwasser) zu Verfügung gestellt zu bekommen.</p>	<p>Wunsch wird der KOFÜ formuliert, Erfüllbarkeit jedoch wg. Budgetsituation (Einsparungen) schwierig</p>
	<p>Kleidung/ Gewand: manchmal gibt es Engpässe. Manchmal kriegt man durch Wäsche Hautausschlag</p>	<p>Orthopädische Schuhe wären gut Mehr Wäsche zum Wechseln für die Mitarbeiter Hautneutrale Waschmittel verwenden</p>	<p>Bei Bedarf v. orthopäd. Schuhen muss dieser formuliert werden, dann ist dies möglich. Wäsche: Wunsch nach mehr Wäsche wird an Awi weitergegeben; auf Waschmittel kein Einfluss (Großwäscherei).</p>
<p>Hygiene / Infektionen</p>			
	<p>Hygiene macht große Sorgen</p>	<p>Fortbildungen zum Thema Hygiene für die Hausarbeiter</p>	<p>Fortbildungen durch Hygiene erfolgen bereits lfd.</p>

	Ohne irgendeinen Schutz führt man manchmal PatientInnen. Mit infektiösen PatientInnen werden Untersuchungen gemacht, man fährt mit Ihnen durch das ganze Haus und zurück, man hat Angst vor Ansteckungen	Informationen über Zustand der PatientInnen an die Träger Schutzmaßnahmen fördern	es erfolgen bereits lfd. Nachschulungen an den Stationen; Situation sollte sich verbessern
Transportmittel / Arbeitsmittel			
	Die Räder der Container klemmen, blockieren, sind kaputt oder fehlen (ca. 300-400 kg!)	Bessere und häufigere Wartung	Information wurde weitergegeben, Situation sollte sich verbessern
	Die Unfallliegen lassen sich öfter nicht ordentlich steuern, auch die Räder gehen kaputt,	Bessere und häufigere Wartung	Information wurde weitergegeben, Situation sollte sich verbessern
	Es gibt zu wenig passende Unfallliegen, weil die alten Unfallliegen nicht in den Röntgenapparat passen. Viele Unfallliegen sind zu alt, lassen sich weder bremsen noch gerade fahren, extrem hart.	Mehr passende Liegen	Bedarf an mehr Liegen wird an AWi lfd. formuliert; Erledigung noch offen
	Relaxsessel ist gut zu schieben, sind aber zu wenige im Einsatz. 60% der Sesseln sind aber schwer zu fahren (Alte Sesseln), es fehlen die Teile. Reparatur dauert mitunter sehr lange	Wartung und Rücklauf, Verfügbarkeit der Relax Sessel verbessern	Bedarf an mehr Relaxer wird an AWi lfd. formuliert; Erledigung noch offen; Abklärung mit Schlosser noch offen
Kontakt zu Personalbüro und Personalvertreter			
	zu wenig Information über freie Jobs im SMZO	Liste von freien Jobs im SMZO und/oder Internetzugang in bestimmten Aufenthaltsräumen Der Aushang sollte rechtzeitig sein und nicht erst wenn der Job schon vergeben ist (OP Gehilfe, Träger, Pflegehelfer, ...)	Aushänge erfolgen, sowohl abteilungsintern als auch im allgemeinen Bereichen (vor dem Mehrzwecksaal)

	Krankentransport ist keine eigene Berufsgruppe	„Krankentransport“ als Berufsgruppe zu etablieren könnte Thema der Personalvertretung sein	ev. Aufgabe für PV?
	Ältere Kollegen bräuchten angepasste Arbeitsbereiche	„gesund älter werden am Arbeitsplatz“, Productive Aging im Betrieb verstärken	längerer Prozess, der im KAV erhöhte Aufmerksamkeit genießt, erst in Ausarbeitung/Umsetzung
	Geförderte Fortbildungen (Rettungssanitäter) werden gewünscht.	Gespräche mit der Personalvertretung	ev. über PV, als FB der Abteilung nicht möglich
Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen			
	Lt. Hygieneprotokoll sollten die Betten von Blut, Urin, ... gereinigt in die Bettendesinfektion kommen, das klappt leider nicht immer	Genauere Auftrags- und Aufgabenklärung zwischen Bettentransport und Stationen bezüglich Hygienevorschriften und Reinigung	es bestehen klare Regelungen (Nachschulungen bzw. FB ebenfalls schon erfolgt)
	es sind oft mehr Betten bereits überzogen, als wirklich gebraucht werden. Betten die am Gang „bereit stehen“ werden nach einigen Tagen zum reinigen geschickt, da sie „verstauben“, aber nicht benutzt wurden. Betten am Gang, versperren und behindern den Weg für Container. Beschmutzte Leintücher werden mitunter nicht in die Schmutzwäschesäcke hineingegeben, bzw. werden auch gebrauchte Einweghandschuhe nicht entsorgt	wenn möglich keine Betten am Gang  bessere Nutzung des Bettenstauraums  Genauere Auftrags- und Aufgabenklärung zwischen Bettentransport und Stationen bezüglich Hygienevorschriften und Reinigung	es erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Pflege-direktion, hier sollte eine deutliche Besserung zu bemerken sein; Auftrags- und Aufgabenaufteilung klar geregelt
	Tonnenaufkleber werden in der Praxis nicht immer auf die dafür vorgesehenen Stellen geklebt, das Suchen nach den Aufklebern ist zeitaufwändig und anstrengend	Information an die relevanten Berufsgruppen bezüglich der Wichtigkeit der Platzierung der Tonnenaufkleber	Information wurde weitergegeben, Situation sollte sich verbessern



	Papierschredder im Winter wenn alle Fenster und Lüftungen zu sind bekommt man eine „Staublung“	Verbesserung der Lüftung im Papierschredderraum	Abbau des Papierschredders
	Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen funktioniert manchmal schwierig. Als Hausarbeiter genießt man kein hohes Ansehen, z.B. manchmal Konflikte mit Schwestern wegen Aufgabenbereichen, ...	Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit, Förderung des gegenseitigen Respekts. Mitarbeiter sind an einer guten Arbeitsklima unter verschiedenen Abteilungen sehr interessiert und wollen diesen Weg gerne unterstützen	hoher Stellenwert der BG wird durch Abtlg.leitung ständig betont, Besserung sollte eintreten. Hier ist Gegenseitigkeit gefragt
Gesundheitsangebote im Betrieb			
		Fitnessraum wäre ideal (muss nicht während der Arbeitszeit sein). Gemeinde / Betriebsrat könnte die Beiträge für ein Fitness-center zahlen, damit man sich fit halten kann	wird aus budgetärer Lage nicht möglich sein; es besteht aber ein großes Angebot im Haus zu Entspannung, Ernährung, Bewegung, das in Anspruch genommen werden kann
		Für eigene Gesundheit: - Rückengymnastik - Entspannungsübungen - Entspannungsraum	außer den Entspannungsraum wird im Haus alles angeboten
Fortbildungen			
		Gewünschte Fortbildungen (Der Aushang sollte rechtzeitig sein): - Staplerschein - Nichtraucherkurs	FB-Angebot wurde bereits erweitert; Staplerschein für die BG nicht gefordert; Nichtraucherkurs wurde angeboten



		<p>Erste Hilfe-Kurs wäre für Träger sehr hilfreich, Es wertet die Person auf und man fühlt sich besser.</p>	<p>FB-Angebot wurde bereits erweitert (Ersthelferkurs ab 2014); Reanimationsschulung im Haus in Ausarbeitung mit Anästhesie.</p>
--	--	---	--

### 3.4.9 Angebote des MEN (Verhaltensebene)

Die Angebote des MEN richteten sich – bezugnehmend auf Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung – stärker nach dem Bedürfnis der Männer nach dem „TUN“ für die Gesundheit, statt nach dem „WISSEN“ über Gesundheit aus. (vgl. dazu die Fragebogenergebnisse im Anhang). In allen Angeboten wurde daher großer Wert auf Praxis und Anregung zum eigenen Handeln gelegt. Die Themen waren:

- **Starker Rücken:** Rückentraining, Anleitung und Übungen zum Selbermachen

In diesem Workshop ging es vor allem darum, die besten Übungen zum Schutz gegen Verspannungen und Verletzungen im Rücken kennenzulernen. Was stärkt meinen Rücken, wie oft und wie muss ich meine Wirbelsäule kräftigen.

- **Kochprofi:** Tipps zum Abnehmen, gemeinsam kochen und essen

„Was kaufe ich ein? Wo kaufe ich ein? Wie bereite ich es zu? Braucht das wirklich so lange? Was bringt mir das? Schmeckt das Gesunde? Was ist gesund für mich und wie bereite ich es zu?“ Das Zubereiten von kleinen Pausensnacks bis zum Mittagessen wurde in diesem Workshop erarbeitet und gleichzeitig die oben gestellten Fragen während des Zubereitens und Essens beantwortet.

- **Krank oder gesund? Gesundheitsinformationen im Internet:** Wie finde ich vertrauenswürdige Informationen zum Thema Gesundheit im Internet?

Die Vielfalt im Internet ist unübersehbar. Was sind vertrauenswürdige Quellen, was ist nur Werbung oder gar Scharlatanerie? Erkennen und bewerten von gesundheitsbezogenen Internetseiten mit einem Profi.

- **Pack den Stress:** Erkennen, Umgang, Übungen

Jeder steht immer wieder unter Stress. Wie erkenne ich diesen? Was sind Frühwarnzeichen? Welche gesundheitlichen Probleme bekomme ich wenn ich Stress-Signale ignoriere? Wie kann ich erfolgreich mit Stress umgehen? Welche Strategien gibt es und welche passt (zu) mir?

➤ **Shaolin Qi Gong:** Körperstärkung und Entspannung im Alltag

Ein Meister des Qi Gong zeigt einführende Übungen und ihre Anwendungsmöglichkeiten im täglichen Leben auf. Hier wurde die Ganzheitlichkeit von Körper und Psyche besonders in den Vordergrund gestellt.

### 3.4.10 Abschlussveranstaltungen

Zum Projektende fanden am AKH zwei Abschlussveranstaltungen statt, in denen die Steuerungsgruppe gemeinsam mit dem MEN-Team den Hausarbeitern die geplanten Maßnahmen auf der Verhältnisebene präsentierte. Diese Termine waren gut besucht und es war auch ein Buffet ausgerichtet, was diesen Event zusätzlich aufwertete. Im SMZ Ost konnte bislang kein Abschlusstermin erfolgen, hier erfolgte die Weitergabe der Informationen zu den umgesetzten Maßnahmen in internen Sitzungen zwischen Hausarbeitern und Betriebsleitung.

## 3.5 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

In beiden Spitälern wurden folgende Kommunikations- und Informationsmaßnahmen gesetzt um der Zielgruppe bestmögliche Transparenz und Information über das Projekt zu geben:

- Kontaktaufnahme zur Betriebsleitung, Übermittlung des Projektkonzeptes
- Persönliche Sitzungen mit den Betriebsleitungen für das Commitment und die Abstimmung der einzelnen Projektschritte
- Ankündigung des Steuerungsgruppenkickoffs durch die Betriebsleitung, Durchführung der Kick-Offs
- Ankündigung der Kick-Off Veranstaltungen durch die Betriebsleitung, Durchführung der Kick-Offs
- Ankündigung und Abstimmung der Termine für die Gesundheitszirkel gemeinsam mit der Betriebsleitung
- Ankündigung und Abstimmung der Termine zum Thema Gesundes Führen gemeinsam mit der Betriebsleitung
- Ankündigung der Präsentation der Ergebnisse
- Ankündigung der Abschlussveranstaltungen

Um den Kontakt in den Häusern möglichst zielgerichtet zu gestalten, wurden zusätzlich eigene Plakate entworfen, die speziell dem Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen. Diese laminierten Poster (A3) wurden zu den entsprechenden Zeitpunkten mit A5 Informationsblättern beklebt, sodass die Zielgruppe zu jedem Zeitpunkt wusste, was wann und wo in ihrem Haus passiert. Ebenso wurden bei allen Kickoff-Terminen Informationsblätter aufgelegt, die übersichtlich darüber informierten, wie das Projekt abläuft und wer wann welche Informationen und Aktivitäten setzte.

Für den reibungslosen Ablauf waren regelmäßige Abstimmungsmeetings mit der Führungsebene in den einzelnen Häusern unabdinglich. Diese wurden immer wieder zwischen den Hauptaktivitäten vorgenommen.

### 3.6 Kooperationen/Vernetzungsaktivitäten

Eine intensive Zusammenarbeit mit den Kolleginnen des FEM Süd, die ja bereits reichhaltige Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt haben, erleichterte die Durchführung des Projekts. Eine Teilnahme an der Fachtagung „Diversität als Chance – Betriebliche Gesundheitsförderung auf neuen Wegen“ am 12. Juni 2012 war daher selbstverständlich. Mag. Romeo Bissuti konnte bei dieser Tagung auch das Konzept von „Gesund arbeiten mit Männern“ vorstellen.

Darüber hinaus nahm das Projektteam auch an zahlreichen weiteren Vernetzungen teil:

- Das Vernetzungstreffen des FGÖ am 17.11.2011 im Aero Hotel, Kurbadstr 8, war eines der ersten Treffen an denen ein Teil des GAM Team des MEN teilgenommen hat.
- Auch das ebenfalls am 17.11.2011 stattgefundenene Vernetzungstreffen im KAV der BGF Vertreter im Pflegewohnhaus in der Engerthstraße 154, wurde besucht und dabei wurde über die neuen BGF Aktivitäten des MEN berichtet.
- Ebenso wurde eine von der Wirtschaftskammer am 31.1.12 in der Firma Siemens organisiertes BGF Informationsveranstaltung besucht.
- Tagung des Gesunden Alterns im Rathaus am 7.12.12
- Bei einer BGF Veranstaltung des KAV im Pflegewohnheim Simmering am 4. Juni 2013 wurde das Projekt präsentiert.



### 3.7 Poster, Fachreader, Tagungsbeitrag

Wie vereinbart wurde für die Weiterverbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse ein Poster sowie ein Fachreader für männerspezifische betriebliche Gesundheitsförderung in Niedriglohnbranchen erstellt. Diese werden in elektronischer Form dem Bericht beigelegt.

## GESUND ARBEITEN MIT MÄNNERN

Betriebliche Gesundheitsförderung für männliche Hausarbeiter in zwei Wiener Spitälern: AKH und SMZ Ost  
Laufzeit: 01.09.2011 bis 30.06.2013

#### 1 Wunsch nach BGF für männliche Hausarbeiter im KAV, anschließend an das FEM S&D Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen 1-2“

#### 2 Commitment einholen

#### 3 Spitäler avisieren

#### 4 Förderanträge

#### 5 (Nicht nur) Männerspezifische Adaption des erfolgreichen FEM S&D Projekts „gesund arbeiten ohne Grenzen 1-2“ etwa bezüglich:

- Verschieden Ausprägung auf Handeln und Aktivitäten, bereits bei der Betätigung
- Vertikale „Männer-Bilder“ als Einstieg für Gesundheitschancen nutzen
- Verlagerung der Laufzeit
- Versätktes Einbeziehen des Themas „Gesundes Führen“

#### 6 BGF-Ablauf (siehe Makazimalk)

#### 7 Nachhaltigkeit

- Installation einer Steuerungsgruppe, die auch weiterhin zum Thema BGF aktiv ist
- Anknüpfung der Zielgruppe an bestehende Gesundheitsförderungsangebote
- Ausbildung und Installation von Gesundheitssprechern
- Anknüpfung der Gesundheitssprecher an neue gegündete Gremien und Foren im Betrieb
- Wissenschaftler durch einen Fachredner für männerspezifische Arbeit in der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Weiterleitung des Projekts in anderen Spitälern des KAV

#### 8 Gesundheitssprecher im Betrieb

- Ansprechperson und „Vermittler nach oben“ für die Anliegen der Kollegen
- In regelmäßigen Treffen mit der Betriebsabteilung über gesundheitliche Aspekte und Belastungen des Arbeitsalltags informieren
- Neutral, nicht wertende Haltung, Respekt und Akzeptanz

#### BGF-Ablauf:

**Steuerungsgruppe als zentraler Partner für die Umsetzung aller Maßnahmen im Betrieb**

- Einbeziehen aller relevanten Ebenen und gesundheitsfördernder Akteure (Betriebsärztlicher Dienst, Personalberatung etc.)

**Erklärung und Rückmeldungen** (hohe Zufriedenheit im Projekt erreicht (sehr gutes Feedback auf allen Ebenen))

- „Es wird uns endlich zugehört.“
- „Wir haben über alles reden können.“
- „Es war eine symbolische Anerkennung unserer Arbeit.“

**Verhaltensziele:**

- Stress reduzieren
- Shalin Qi Gong
- Körperzeit
- Pack den Stress
- Krank oder gesund? Gesundheitsinformationen im Internet

**Verhaltensziele:**

- Regelmäßige Team-sitzungen und Schulungen (nach der Führungsrolle)
- Einsetzung von Arbeitsmitteln (Betteln, Transportlegen etc.)
- Gestaltung von Patienten-Clubs und Raucher-Netzwerken
- Fortbildungsangebote und verbundene Informationsdienste etc.

#### PROJEKTZIELE

- Zufriedenheit und Wohlbefinden der Zielgruppe am Arbeitsplatz fördern
- Mehr Mitarbeit/Engagement der Zielgruppe hinsichtlich gesundheitsfördernder Elemente am Arbeitsplatz
- Ressourcenaktivierung der Zielgruppe hinsichtlich ihrer Gesundheitspotentiale am Arbeitsplatz
- Gesundheitswissen im Betrieb erhöhen
- Sensibilität auf Risiken von Stresserregern männlicher Lebensstile
- Geschlechtersensible Männergesundheitsförderung im Betrieb
- Mehr Wissen über die Bedürfnisse und die gesundheitsfördernden Elemente der Zielgruppe

#### PROJEKTSCHRITTE

- Begleitender Prozess durch eine Steuerungsgruppe -> Prozesskooordination, Kommunikationsstruktur
- Kick-Off Veranstaltungen -> Information und Motivation für alle Hausarbeiter
- Befragung aller Hausarbeiter zu Gesundheit und Belastungen
- Durchführung von Gesundheitszielen
- Gesundes Führen Seminare für Führungskräfte
- Rückmeldung und Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszielen an die Steuerungsgruppe durch die Männer selbst
- Entwicklung und Umsetzung von maßgeschneiderten Angeboten zur Gesundheitsförderung auf Mitarbeiter- und Vertriebssebene
- Evaluation und Nachhaltigkeit

#### DATEN ZUM PROJEKT

AKTIVITÄTEN	Teilnehmerzahl
AKH 4 Kick-Off-Veranstaltungen	300
Ausgefüllte Fragebögen	191
Gesundheitsziele (4 Gruppen)	32
Gesundes Führen (2 Gruppen)	26
SMZ 3 Kick-Off-Veranstaltungen	20
Ausgefüllte Fragebögen	49
Gesundheitsziele (5 Gruppen)	19
Gesundes Führen (1 Gruppe)	4
<b>Gesamt</b>	<b>450</b>

#### WORKSHOPS „GESUNDES FÜHREN“ FÜR LEITUNGSBEBENEN

- Führungsebene als wichtiger Schnittpunkt zwischen Steuerungsgruppe und Zielgruppe
- Gesundes Führen als Grundzitat und Nutzung im großen Potential für Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
- Workshops für unmittelbare und mittlere Leitungsebenen begleitend zum Projekt
- Fokus auf eigene Gesundheitsbelastungen der Führungsebene als Startpunkt erzeugt gute Motivation und Commitment für die Reflexion des eigenen Führungsstils

#### HÜRDEN UND ERFOLGSFAKTOREN

- Skepsis und Widerstände bei den Hausarbeitern in der Startphase (langes wegen Arbeitsplatzunsicherheit etc.)
- Organisatorische Absätze des BGF an die Prozesse großer Betriebe adaptiv einzupassen (Kick-Off Veranstaltungen, Gesundheitsziele und Kurse etc.)
- Kontinuierliche Teilnahme der Hausarbeiter an Kursangeboten (lebens so möglich Angaben, andere Kollegen dadurch nicht zusätzlich zu belasten etc.)
- Männer-Gesundheit: herausfordernde Balance zwischen Zielgruppenengpasser Aufarbeitung und dem Anspruch, gesundheitliche Themen und Probleme auch Männer-Relaxer kritisch in den Blick zu nehmen

#### ERFOLGSFAKTOREN eines männerspezifischen und kultursensiblen BGF Projekts

- Ausdrückliche Arbeit am Arbeitsplatz ideal um Männer zum Thema Gesundheit zu erreichen
- Gender- und kultursensibler Anknüpfung des Projekts
- Interdisziplinäre Befragung und multikulturelle Zusammensetzung des Teams als vertrauensbildende Faktoren
- Kick-Off-Initiativen schafften durch lebendige Präsentation und interaktive Elemente
- Commitment von höheren Leitungsebenen zur Rückmeldung sowie zur Stärkung der Glaubwürdigkeit und des Vertrauens
- Mitinvolvement der Führungsebenen als Qualitätsmerkmal
- Zielgruppenorientierte Arbeit aller Informationskanäle (hinsichtlich Gender Diversity Bildungsmaßnahmen)



Diese Produkte werden auf der Fachtagung des Österreichischen Netzwerkes Gesundheitsfördernder Krankenhäuser am 7. November 2013 in einem Vortrag präsentiert (Panel "Gesundheitsförderung für die Regionale Bevölkerung", 16-17.30h).

### 3.8 Nachhaltigkeit

Die nachhaltigen Wirkungen des Projektes lassen sich auf mehreren Ebenen beschreiben:

1. Installation einer Steuerungsgruppe: durch die Ergebnisse der Befragung und die Rückmeldungsprozesse aus den Gesundheitszirkeln kann von einer nachhaltigen Sensibilisierung der Führungsebene für die betrieblich-gesundheitlichen Anliegen und Bedürfnisse der Zielgruppe ausgegangen werden.
2. Umsetzung vielfältiger Maßnahmen auf der Verhältnisebene durch den Betrieb. Dies betraf Ebenen und Themen der Ablaufgestaltung, interner Vernetzung, Arbeitsmittel, Mensa, Fortbildung u.v.a.m. (siehe tabellarische Aufstellung unter 3.4.8)

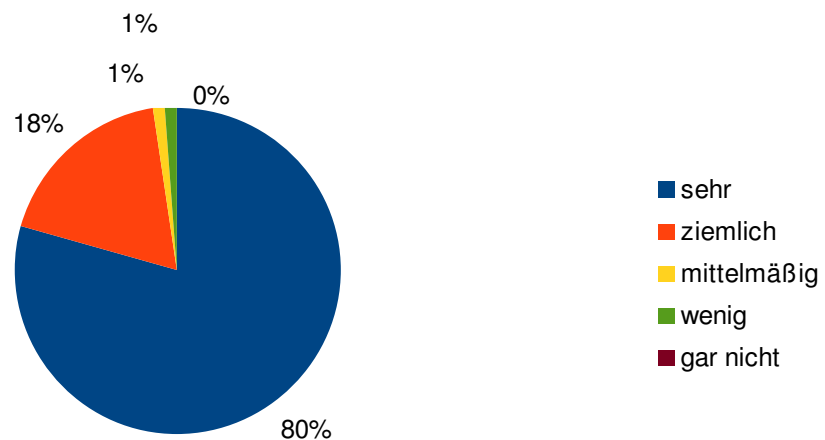
3. Identifikation von Gremien und Foren, in denen Delegierte aus der Zielgruppe der Männer in Niedriglohnbranchen in (gesundheits)relevante Entscheidungen miteinbezogen werden. Neue Gremien wurden in beiden Häusern gebildet. Hier kann nun ein regelmäßiger Austausch zwischen den Hausarbeitern und der Betriebsabteilung zum Thema gesundheitliche Belastungen erfolgen.
4. Anbindung der Zielgruppe der Männer in Niedriglohnbranchen an bestehende Gesundheitsförderungsangebote in den Häusern (z.B. Bewegungs-/Sportangebote im Haus etc.).
5. Installation mehrerer Gesundheitsbeauftragter aus der Zielgruppe der Männer in Niedriglohnbranchen.
6. Für den Wissenstransfer hinsichtlich der Projektergebnisse dienen die Präsentation von Ergebnissen auf einer Fachkonferenz (in Kooperation mit „Gesund Arbeiten ohne Grenzen“ von FEM Süd) und ein Fachreader zur männerspezifischen Gesundheitsförderung in Niedriglohnbranchen.
7. In Vorgesprächen mit dem KAV wurde eine Weiterführung des Projektes in anderen Spitälern anvisiert. Hier gab es – offenbar vor dem Hintergrund positiver Rückmeldungen innerhalb der KAV Gesundheitsförderungsabteilungen – weitere Anfragen und Interesse am Projekt.

### 3.9 Projektevaluation

In den Gesundheitszirkeln, wie auch in den Workshops „Gesundes Führen“ wurden für die Projektevaluation Feedbackbögen entworfen und vorgelegt. Diese waren bewusst kurz gehalten, um ein rasches Ausfüllen zu ermöglichen. In beiden Angeboten wurde am Ende nach der Zufriedenheit mit dem jeweiligen Treffen gefragt, sowie danach ob man etwas Neues erfahren hat. Zusätzlich gab es die Möglichkeit weitere Kommentare abzugeben.

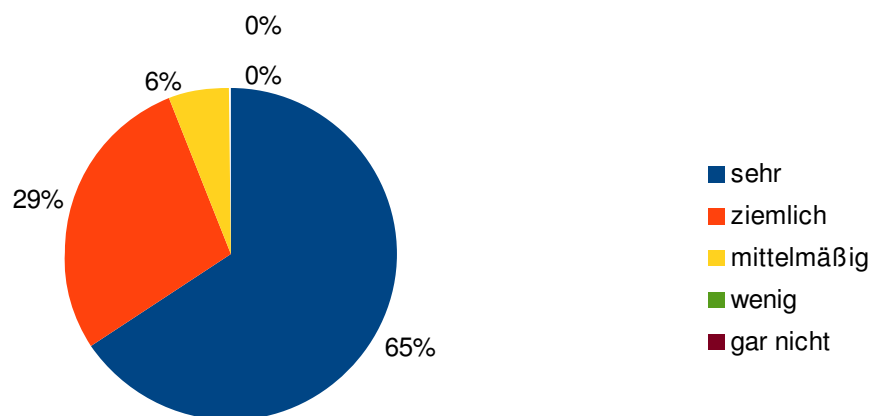
**Gesundheitszirkel:** Auf die Frage ob die Teilnehmer mit dem heutigen Gesundheitstreff zufrieden sind, antworteten 80% mit „sehr zufrieden“. Rechnet man „ziemlich zufrieden“ auch dazu, kommt man auf 98%, was ein ausgezeichnetes Ergebnis darstellt. Nur für 2% der Teilnehmer waren die Gesundheitszirkel mittelmäßig oder wenig zufrieden stellend:

### Zufriedenheit mit GZ



Weiter wurde wie geschildert gefragt, ob die Hausarbeiter das Gefühl hatten, etwas Neues erfahren zu haben. Hier haben in den Gesundheitszirkeln 65% „sehr viel“ geantwortet. Wenn man „ziemlich viel“ dazurechnet ergibt dies 94%, diese Summe stellt ebenfalls ein sehr positives Ergebnis dar. 6% meinten, dass sie mittelmäßig viel Neues erfahren hätten:

### Was neues erfahren?



Die Möglichkeit Kommentare am Feedbackblatt festzuhalten wurde bei den Gesundheitszirkeln kaum genutzt.

**Gesundes Führen:** Im Workshop „Gesundes Führen“ wurden ebenfalls Feedbackbögen ausgegeben, wo die Zufriedenheit mit der Fortbildung abgefragt wurde, sowie ob die Leitungskräfte etwas Neues dazulernen. Der Durchschnitt für die Zufriedenheit mit der Fortbildung lag gesamt bei 1,22 (Schulnote). Die Beurteilung ob etwas Neues dazugelernt wurde lag bei einem Notenschnitt von 1,45 (Schulnote). Das ist ebenfalls ein sehr erfreuliches Ergebnis. Es gab auch die Möglichkeit persönliche Kommentare und Feedback zu geben. Hier gab es ebenfalls vor allem positive Rückmeldungen, wie etwa: „Toller Vortrag!“, „Hat mir alles gut gefallen, Bitte wiederholen!“ oder „Einigermaßen alles klar, gute Gestaltung und am Punkt gebracht“.

### Evaluationsgespräche zum Projektabschluss:

Zum Abschluss des Projektes wurden wie geplant Evaluationsgespräche mit Mitarbeitern der Häuser durchgeführt, sowie mit Mitgliedern der Steuerungsgruppen.

Die Fragen und Antworten sind im Folgenden dargestellt bzw. zusammengefasst:

**Hausarbeiter:** Die Antworten der interviewten Hausarbeiter sind hier zunächst in Zitaten abgebildet, da sich so die Wirkung besser fassen lässt.

- a. Was haben Sie vom Projekt „Gesund arbeiten mit Männern“ bemerkt?

*„Ich habe festgestellt dass man in so einem Projekt auf viele Dinge drauf kommt, über die man sonst gar nicht sprechen würde und das es sehr viele Probleme gibt die bei verschiedenen Berufsgruppen gleichzeitig auftreten. Außerdem fällt es in der Gruppe den Leuten leichter über ihre Sorgen und Probleme zu reden.“*

*„Die eigene Gesundheit am Arbeitsplatz hängt zu einem großen Teil von der eigenen positiven Einstellung, den Beziehungen mit Arbeitskollegen und der Handhabung mit Konflikten zusammen.“*

*„Ich habe bemerkt dass andere Berufsgruppen auch ähnliche Probleme und Beschwerden wie bei uns haben.“*

*„Ja.. dass man schaut halt, dass gesund gearbeitet wird. Bei Kollegen habe ich bemerkt dass viele oder alle ungesund leben...also kein Sport oder keine Bewegung.“*

Das zeigt, dass das Projekt in jedem Falle eine Sensibilisierung der Zielgruppe erreicht hat und das Thema Gesundheit stärker ins Bewusstsein und in den Fokus gerückt ist.

b. Welche Veränderungen haben sich aus Ihrer Sicht durch das Projekt ergeben?

*„Es gibt auf jeden Fall eine offenere Atmosphäre über Probleme und dessen Lösungen zu sprechen.“*

*„Die Schnupperkurse fand ich super. Außerdem ist es schon super gewesen zu hören dass zum Beispiel der Speisesaal am Wochenende geöffnet wird oder das wir dann ab Herbst gemeinsam Sport betreiben können.“*

*„Der Betrieb will für uns etwas unternehmen und unsere Anliegen einen Platz für die Chefs haben. Die gute Veränderung ist dass wir zugehört werden.“*

*„Es sind schon ein paar Veränderungen in Sicht in Planung, das ist positiv. dass die Chefs mit den Mitarbeitern mehr zusammen kommen, zusammen gearbeitet wird und Lösungen gefunden werden.“*

Das zeigt, dass die Zielgruppe sich im Projekt in den Anliegen ernst genommen gefühlt hat und dass sich das Klima der Zusammenarbeit und der Mitbestimmung hier deutlich verbessert hat.

c. Was am Projekt hat Ihnen besonders gut gefallen?

*„Der gemeinsame Austausch.“*

*„Das Zusammenarbeiten von verschiedensten Berufsgruppen und Nationen. Es hat sich gezeigt, dass es auch hier eine super Kommunikation gibt.“*

*„Dass wir gehört werden und unsere Anliegen einen Wert haben. Es war eine symbolische Anerkennung unserer Arbeit.“*

*„Die GZ sind sehr interessant gewesen. dass auch die anderen Berufsgruppen gestresst sind. und wir haben über alles reden können.“*

Auch hier spielten also Partizipation und Anerkennung der Bedürfnisse der Zielgruppe eine wichtige und wesentliche Rolle. Auch der gemeinsame und kollegiale Austausch scheint wichtig zu sein, kommt im Arbeitsalltag bestimmt oft zu kurz und konnte so als positive Ressource aktiviert werden.

d. Gibt es etwas, das besser gemacht werden könnte?

*„Nein. Es war sehr gut.“*

*„Für mich persönlich wäre es super wenn man die Ergebnisse dann irgendwo schriftlich nachlesen könnte, egal ob auf Internet oder durch ein Schreiben.“*

Neben den allgemein sehr positiven Rückmeldungen und dem Verneinen bezüglich der Verbesserungswünsche, kam als einziger Wunsch die Ergebnisse auch nachlesen zu können, dies wurde auch an die Steuerungsgruppe als Bedürfnis weitergeleitet.

e. Würden Sie das Projekt noch einmal durchführen/noch einmal mitmachen?

*„Ja sicherlich. Ich fand es sehr interessant und lehrreich. Vor allem kann man auf diesem Wege viel dazu beitragen das Arbeitsklima zu verbessern und sich selbst dabei einzubringen.“*

*„Auf jeden Fall würde ich noch mal mitmachen.“*

*„Auf jeden Fall, 100 pro - nur so kann man Veränderungen bewirken.“*

Diese sehr guten Rückmeldungen bestätigen dass die interviewten Männer aus der Zielgruppe mit dem Projekt sehr zufrieden waren und dies für sich als sinnvoll erachtet haben.

### **Mitglieder der Steuerungsgruppe:**

Die Antworten der Steuerungsgruppenmitglieder sind hier zusammenfassend dargestellt:

- Welche Veränderungen (für den Betrieb, für die Zielgruppe, ...) haben sich aus Ihrer Sicht durch das Projekt ergeben?

Betriebliche Gesundheitsförderung sei im gesamten Spital (in beiden Häusern) viel mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt. Es hat beim AKH zu besonderer Zufriedenheit

geführt, dass nach dem Projekt für die weiblichen Hausarbeiterinnen nun auch für die vielen männlichen Hausarbeiter ein Gesundheitsförderungsprojekt durchgeführt wurde.

Durch das Projekt wurde die betriebliche Gesundheitsförderung auch auf Management-Ebene mehr zum Thema; es gab sehr gutes Feedback und Lob, z.B. auch von Herrn Faber.

- Was am Projekt hat Ihnen besonders gut gefallen?

Die Zusammenarbeit mit MEN sowie die externe Begleitung und Moderation im Projekt werden als Bereicherung für die Häuser beschrieben. Besonders herausgestrichen wurde die Freundlichkeit und Kompetenz aller MEN Mitarbeiter, sowie die Tatsache, dass das Auftreten von MEN sehr motivierend erlebt wurde (sowohl auf Steuerungsgruppen- als auch auf Mitarbeiterebene).

Die lebendigen Präsentationen des Projektteams wurden ebenso besonders lobend hervorgehoben, und wurden auch als einer der Kernfaktoren für die erfreuliche Anzahl der interessierten Teilnehmer am Projekt bezeichnet.

Es sei sehr bald zu beobachten gewesen, dass die Hausarbeiter dem MEN Team viel Vertrauen entgegenbrachten – in diesem Zusammenhang wird die Mehrsprachigkeit des MEN Teams (u.a. einige gesprochene Worte auf Serbokroatisch beim Kick-Off) als großes Plus erwähnt. Die türkisch- und bks-sprachigen Hausarbeiter hätten durch die Möglichkeit, den Fragebogen in der Muttersprache auszufüllen, sowie die Möglichkeit sich mit den MEN-Mitarbeitern in ihrer Muttersprache auszutauschen, sehr profitiert.

Auch das von MEN erarbeitete Kursprogramm und das rege Interesse daran wurden als sehr positiv erlebt. Durchaus überraschend im positiven Sinn wurde etwa beschrieben, dass ein etwa Kochkurs-Angebot für Männer (AKH) auf derart gutes Interesse stoßen könne – an solchen Beispielen erkenne man, dass sich die MEN-Expertise im Erreichen von benachteiligten männlichen Zielgruppen besonders bezahlt macht.

Ein weiterer Eindruck ist es, dass die Mitarbeiter durch dieses Angebot eine höhere Wertschätzung empfinden, d.h. die Mitarbeiter empfinden sich mehr beachtet, ihre



Anregungen wurden ernst genommen und auf ihre Wünsche wurde, wenn möglich, eingegangen. Weiters konnten durch das Projekt Mitarbeiter einmal einen innerlichen Schritt zur Seite vollziehen, was neue Perspektiven ermöglicht und auch für die Führungsebene ist es eine gute Bestandsaufnahme über die grundsätzliche Stimmung im Team.

- Gibt es etwas, das besser gemacht werden könnte?

Als kleiner Kritikpunkt am Projekt wurde die Erreichbarkeit des Projektteams angesprochen. Manchmal ist es aufgrund der vielen Projekte, Auswärtstermine und Beratungen nicht kurzfristig möglich, MEN Mitarbeiter im Büro telefonisch zu erreichen. Gerade in so einem Projekt, in der Zusammenarbeit mit einem großen Spital sei es jedoch manchmal wichtig, rasch etwas zu besprechen, um den weiteren Ablauf nicht zu verzögern. Das Austauschen von Mobiltelefonnummern und bessere Erreichbarkeit könnte hier die Kommunikation noch reibungsloser gestalten. (Dass keine Mobilnummern ausgetauscht wurden und die Bedeutsamkeit wurde auch dem Projektteam erst durch diese Rückmeldung bewusst und wird in Folgeprojekten unbedingt berücksichtigt).

Auch der Zeitrahmen von einem Jahr wurde als zu knapp bemessen empfunden, da es neben der Aufrechterhaltung des Betriebes oft schwer ist die Zielgruppe optimal zu erreichen und dadurch nicht alle Männer in der gleichen Weise profitieren können.

- *Was waren besondere Herausforderungen?*

Als Spitals-interne Herausforderungen wurden die in einem großen Betrieb oft die Terminkoordination mit der Steuerungsgruppe sowie die schwierige Suche nach Kursräumen genannt. Das Projekt wurde generell als zeit- und personalaufwändig erlebt (ein Aufwand, der sich jedoch gelohnt habe!).

Eine besondere Herausforderung für das Team der Steuerungsgruppe sei es auch, die in den Gesundheitszirkeln herausgearbeiteten Wünsche und Forderungen der Hausarbeiter zu „übersetzen“, bzw. seien diese nicht immer vollständig umsetzbar (es gibt im Spital viele

hierarchische Ebenen, das Steuerungsgruppenteam hat hier nicht die alleinige Entscheidungskraft; manche Vorschläge seien zwar nachvollziehbar, würden aber bei der Umsetzung neue Probleme mit sich bringen; manche Vorschläge würden die einen wollen, die anderen jedoch nicht, etc.).

Weiters sei es nicht immer einfach möglichst alle Männer zu erreichen bzw. einzubinden und auch die Vermittlung, dass die Männer hier nun die Möglichkeit haben aktiv etwas für ihre Gesundheit zu tun, hier gibt es mitunter auch Hürden durch eine grundsätzliche eher ablehnende Einstellung von Männern zum Thema „Gesundheit“, die durch dieses Projekt auch nicht zu ändern sei.

- Würden Sie das Projekt noch einmal durchführen/noch einmal mitmachen?

Diese Frage wurde mit einer eindeutigen, kräftigen Zustimmung beantwortet. Es besteht zusätzlich großes Interesse an weiterem Austausch und Informationen zu kommenden MEN-Projekten. Vor allem ein laufendes Angebot für die Zielgruppe wurde als wünschenswert erachtet.

#### 4 Darstellung der Änderungen (SOLL-IST-Vergleich)

Hier erfolgt eine Gegenüberstellung der geplanten und durchgeführten Maßnahmen im Projektzeitraum:

Soll	Ist
Die reichhaltigen Vorerfahrungen des frauenspezifischen Projekts „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ sollen genutzt und	Dies wurde wie geplant durchgeführt, Fokusgruppen wurden abgehalten, die Evaluationsergebnisse vorangegangener

<p>aufgearbeitet werden; insbesondere hinsichtlich geschlechtssensibler Gesichtspunkte, vorhandener Erhebungsinstrumente, Evaluationen etc. Dazu soll insbesondere auch auf Fokusgruppenarbeit zurückgegriffen werden.</p>	<p>Projekte wurden ausgewertet und geschlechtssensible Überlegungen in die Präsentation des Projektes für die Zielgruppe mit einbezogen (Gestaltung des Kick Offs, der Befragung, Verlängerung des Durchführungszeitraumes, längere Einheiten zum Thema Gesundes Führen u.a.m.).</p>
<p>In den gewählten Krankenhäusern soll das Projekt vorgestellt und jeweils eine Steuerungsgruppe eingerichtet werden. Die Steuerungsgruppen dienen der Prozesskoordination und übernehmen Verantwortung für Abläufe und Entscheidungen. Eine weitere wichtige Aufgabe der Steuerungsgruppe besteht darin, im Betrieb hinsichtlich des Projekts eine gute Kommunikationsstruktur zu schaffen und als Diskussionsforum zu dienen. Das Einrichten einer Steuerungsgruppe kann als erster Schritt zu einer kontinuierlichen und kooperativen betrieblichen Gesundheitsförderung gesehen werden.</p>	<p>Dies wurde wie geplant durchgeführt, die Steuerungsgruppen wurden eingerichtet und nahmen aktiv am Projekt teil.</p>
<p>Um das Projekt zu bewerben und möglichst gut bekannt zu machen ist eine Start Up- bzw. Kick Off-Veranstaltung geplant, die dazu dient, möglichst alle Mitarbeiter über die Ziele, die Schritte und den Zeitplan des Projekts zu informieren und darüber hinaus für das Projekt zu motivieren.</p>	<p>Mehrere Kick-Off Veranstaltungen pro Haus wurden wie geplant durchgeführt.</p>
<p>Die Zielgruppe soll mit den in der Vorphase geprüften und adaptierten Erhebungs-</p>	<p>Die Fragebögen wurden bei den Kick Offs und darüber hinaus im Haus ausgegeben</p>

<p>instrumenten ausführlich zu Einstellungen und Erfahrungen bezüglich der Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Lebensstil befragt werden.</p>	<p>und sind mit gutem Rücklauf ausgefüllt worden.</p>
<p>Die Einrichtung und Durchführung von (mehrsprachigen/kultursensiblen) Gesundheitszirkeln mit der Zielgruppe ist als wesentlicher Baustein einer nachhaltigen, mitarbeiterorientierten betrieblichen Gesundheitsförderung vorgesehen.</p>	<p>Die Gesundheitszirkel bekamen ausreichend Anmeldungen bei den Kick-Off Veranstaltungen in beiden Krankenhäusern. 33 Gesundheitszirkeltermine wurden insgesamt durchgeführt.</p>
<p>Die Ergebnisse der Befragungen und Gesundheitsförderungsmaßnahmen aus den Gesundheitszirkeln sollen für die Maßnahmenplanung miteinbezogen und an die Steuerungsgruppe rückgemeldet werden.</p>	<p>Die Auswertungen der Befragung wurden der Steuerungsgruppe anlässlich der Ergebnispräsentation aus den Gesundheitszirkeln vorgestellt.</p>
<p>Pro Gruppe soll ein Gruppensprecher gewählt und gemeinsam mit dem Gruppensprecher eine Präsentation für/an die Steuerungsgruppe vorbereitet werden.</p>	<p>Die Gruppensprecher wurden gewählt und bei zusätzlichen Treffen mit dem Projektteam wurden die Präsentationen gemeinsam erstellt. (Im SMZ Ost wurde aufgrund der knappen Ressourcen die Präsentation von MEN gehalten, in Beisein der Hausarbeiter.)</p>
<p>Auch für die direkten Vorgesetzten soll ein „Gesundheitszirkel“ in Form von Workshops zu „<b>Gesundes Führen</b>“ verwirklicht werden..</p>	<p>Die Workshops wurden wie geplant durchgeführt und brachten eine sehr gute Resonanz. Im AKH wurden 6 Termine durchgeführt, im SMZ Ost auf Grund der geringeren Anzahl an Führungskräften zwei Workshops. Es wurde aber darauf geachtet zwischen den Terminen Beobachtungen und Übungen für die eigene Gesundheit sowie den Umgang mit den Mitarbeitern in die Praxis zu bringen und gemeinsam zu</p>

	reflektieren.
Die <b>Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln</b> sollen aufbereitet werden: 1. Spalte Thema, 2. Spalte Lösungsmöglichkeiten der Zirkel, 3. Spalte Maßnahmen der Steuerungsgruppe und/oder Betriebsführung die Durchführung zu dokumentieren.	Die Ergebnisse wurden wie geplant aufbereitet.
Parallel dazu sollen die <b>Ergebnisse aus den Fragebögen</b> des Kickoffs für die Präsentation angepasst und ausgewählt werden.	Die Ergebnisse wurden wie geplant aufbereitet.
Es sollen sich motivierte Personen aus den Gesundheitszirkeln melden um sich im Betrieb als <b>Gesundheitsbeauftragte</b> aktiv an Gesundheitsthemen zu beteiligen und diese gemeinsam mit der Betriebsleitung zu bearbeiten.	Die Gesundheitsbeauftragten wurden im AKH wie geplant ausgebildet und deren Implementierung in den Betrieb mit den Steuerungsgruppen abgestimmt. Im SMZ Ost ließ sich dies aus betriebsinternen Gründen nicht verwirklichen. Es wurden aber Orte der Mitsprache von/für Hausarbeiter neu entworfen und installiert.
Als nächster Schritt sollen die <b>Maßnahmen</b> der Verhaltens- und Verhältnisänderungen in den Häusern <b>umgesetzt</b> werden.	Die Maßnahmen auf Verhältnisebene wurden in beiden Häusern geplant, konkret besprochen und so weit wie möglich umgesetzt, weitere Maßnahmen wurden avisiert. Die Angebote auf Verhaltensebene wurden im AKH durchaus positiv angenommen, im SMZ Ost musste eine partizipativ geplante Gesundheitswoche für die Mitarbeiter wegen akuten Personalmangels sehr kurzfristig abgesagt werden.

In einer **Abschlussveranstaltung** sollen dann die Ergebnisse aus den Gesundheitszirkel nochmals präsentiert werden, dieses Mal aber von der Betriebsführung und/oder der Steuerungsgruppe. Die wünschenswerteste Darstellung wäre, dass die durchgeführten Maßnahmen vorgestellt werden.

Die Abschlussveranstaltungen wurden im AKH wie geplant durchgeführt und die geplanten Maßnahmen präsentiert. Im SMZ Ost konnte bislang kein Abschlusstermin erfolgen, hier erfolgte die Weitergabe der Informationen zu den umgesetzten Maßnahmen in internen Sitzungen zwischen Hausarbeitern und Betriebsleitung.

Im Soll-Ist Vergleich zeigt sich also, dass fast alle Ziele erreicht werden konnten. Veränderungen ergaben sich aus der leichten Verzögerung im Start des Projektes, und auf Grund dortiger betriebsinterner Personalengpässe im verzögerten Start der Gesundheitszirkel im SMZ Ost. Die geplante „Gesundheitswoche“ im SMZ Ost mit allen Maßnahmen auf Verhaltensebene wurde leider kurzfristig abgesagt, ebenso konnte hier keine Abschlussveranstaltung erfolgen. Der Transport der Projektergebnisse ist aber auf jeden Fall gewährleistet worden.

## 5 Reflexion der Projektumsetzung und Projektergebnisse

Das Projekt Gesund Arbeiten mit Männern ist sehr zufriedenstellend verlaufen, es konnten nahezu alle relevanten Meilensteine und Subziele inhaltlich gut erreicht werden. Es zeigte sich dass die strukturellen Rahmenbedingungen in großen Betrieben neben Ressourcen auch Hürden bereithalten. Dies war etwa beim SMZ Ost beim verzögerten Start, oder bei der kurzfristigen Absage der Männergesundheitswoche aus Personalknappheit der Fall. Hier gilt es flexibel und in bestmöglicher Abstimmung mit dem Betrieb Lösungen und Vorgehensweisen zu finden. Die Vorerfahrungen des AKH mit dem Projekt der Kolleginnen von FEM Süd waren andererseits sehr hilfreich für die Umsetzung von GAM.

Die Strategien und Maßnahmen im Projekt fußen nicht nur auf bewährten Richtlinien zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, sondern auch auf den Vorerfahrungen von FEM Süd in diesem speziellen Setting. Die Überlegungen wie Männer zu erreichen sind wurden in das Konzept eingearbeitet und haben zu sehr guten Erfolgen bei der Zielerreichung geführt.

Viele der Projektmitarbeiter haben die Ausbildung zum Gesundheitszirkelmoderator und/oder zum BGF Projektmanager durchlaufen. Die weiteren Maßnahmen zur Qualitätssicherung wie der inhaltliche Austausch mit FEM Süd, sowie die externe Begleitung erwies sich ebenfalls als sehr erfolgreiche Strategie.

Die Zielgruppe wurde in den Gesundheitszirkeln laufend unterstützt den Ablauf und den Inhalt des Projektes mitzugestalten. Ebenso dienten die Befragung und die persönliche Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln der partizipativen Projektumsetzung, die ein Kernelement und einen wesentlichen Erfolgsfaktor von betrieblicher Gesundheitsförderung darstellt. Hier sind keine relevanten Projekthürden entstanden, vor allem da es gelang die Männer gut anzusprechen und einzubinden. Die Erfahrung des MEN im Umgang mit männlichen Zielgruppen bewährte sich hier sehr gut.

Die Rückmeldungen waren von Seiten der Betriebsleitungen und der Steuerungsgruppe sehr positiv, darüber hinaus wurden nach den Gesundheitszirkeln und den Fortbildungen zum Thema Gesundes Führen Feedback-Bögen ausgegeben. Dabei zeigte sich wie bereits dargestellt eine sehr gute Zufriedenheit mit den Angeboten.

Der Projektablauf und -Aufbau erwies sich als sehr geeignet, die angestrebten Ziele zu erreichen. Die Schritte zur Nachhaltigkeit wurden wie dargestellt auf den Ebenen der Steuerungsgruppe, der Verlängerung der Laufzeit, der verlängerten Schulungen im Bereich gesundes Führen gesetzt. Die Wahl und Ausbildung der Gesundheitsbeauftragten verlief erfolgreich und wurde von den jeweiligen Betriebsleitungen sehr gut unterstützt. Neue Gremien für die Mitsprache der Hausarbeiter zu gesundheitlich relevanten Themen wurden in beiden Häusern geschaffen. Da Betriebliche Gesundheitsförderung davon lebt nachhaltige gesundheitsförderliche Veränderungen in Betrieben in Gang zu bringen, sind diese Interventionsebenen von vorneherein als nachhaltig konzipiert und gewählt worden.

Es gab im Projektumfeld als wesentliche Änderung die um 14.000€ geringere Fördersumme, die dem Projekt gegenüber der Antragstellung zur Verfügung steht. Hier wurden in Absprache mit den Fördergebern Abstimmungen bezüglich der Einsparungen vorgenommen. Die Ziele des Fachreaders, des Posters und des Einreichens eines

Vortrages bei einer Fachkonferenz erfolgten aber wie geplant.

## 6 Projektteam

### Mag. Romeo Bissuti

Projektleitung

Klinischer und Gesundheitspsychologe, Mitgründung des MEN 2002 und Leitung des MEN seit 2007, langjährige Erfahrung in männerspezifischer Männergesundheitsförderungsarbeit

1-5h/Woche

### Hans Günter Vetter, MBA, BSc

Organisatorisches Projektmanagement, Projektkoordination, Dokumentation, Veranstaltungsmanagement, Evaluation, Finanzcontrolling, Berichtlegung

Lebens- und Sozialberater, eingetragener Mediator, seit 2010 Praktikum und in der Folge Anstellung im MEN mit dem Schwerpunkt Projektorganisation und Projektmanagement; Fortbildung zum Gesundheitszirkelmoderator; Fortbildung Projektleitung betriebliche Gesundheitsförderung; Sportpsychologische Mentalcoach-Ausbildung, staatl. Ausbildung zum Trainer Schwimmen und allg. Körperbildung

6-15h/Woche

### Mag. Paul Brugger

Inhaltliches Projektmanagement, Adaption der Materialien, Fokusgruppenarbeit, Gesundheitszirkelarbeit deutsch, Maßnahmenplanung und -umsetzung, Arbeit am Fachreader Klinischer und Gesundheitspsychologe, seit 2010 Praktikum und Anstellung im MEN, Schwerpunkt Gruppenarbeit mit Jugendlichen, Projektmitarbeit bei verschiedenen Gesundheitsförderungsprojekten im MEN, Erhebungs- und Auswertungstätigkeiten.

4-10h/Woche



### **Mag. Predrag Pljevaljic**

Inhaltliches Projektmanagement mit Schwerpunkt muttersprachlich bosnisch-kroatisch-serbisch, Adaption der Materialien, Fokusgruppenarbeit, Gesundheitszirkelarbeit GZ bosnisch-kroatisch-serbisch, Maßnahmenplanung und -umsetzung, Arbeit am Fachreader seit 2010 Praktikum und Anstellung im MEN, Schwerpunkt muttersprachliche Tätigkeiten in bosnisch-kroatisch-serbischer sowie russischer Sprache, Projektmitarbeit bei verschiedenen Gesundheitsförderungsprojekten im MEN, Fortbildung zum Gesundheitszirkelmoderator.

4-10h/Woche

### **Selim Akmese Bakk.**

Inhaltliche Mitarbeit an den Gesundheitszirkeln, organisatorische und administrative Projektstätigkeiten, muttersprachlich türkische Agenden.

10-15h/ Woche

### **Mag. Georg Hafner**

Klinischer und Gesundheitspsychologe in Ausbildung, organisatorische und administrative Projektmitarbeit

20h/Woche

## **7 Projektbudget**

Das Projekt für die beiden Häuser wurde vom ursprünglich geplanten Zeitraum von einem Jahr auf eineinhalb Jahre verlängert. Die zur Verfügung gestellten und beantragten Fördermittel wurden jedoch um 14.000€ (das entspricht 14% der beantragten Summe) gekürzt. Die Planung wurde entsprechend sorgfältig angepasst, es mussten dazu jedenfalls Stundenkürzungen bei den Personalkosten vorgenommen werden. Da diese Information zur Förderung während dem Laufenden Projekt erfolgte, bedeutete dies insbesondere für die buchhalterischen Arbeiten im MEN einen erhöhten Planungsaufwand. Eine inhaltliche

Adaption des Projektes vor dem Hintergrund der knapperen Mittel erfolgte im Bereich Fachtagung und Fachreader. Die Personalkosten fielen gegenüber den Sachkosten etwas niedriger aus als im adaptierten Finanzplan, der Rahmen konnte insgesamt aber sehr gut eingehalten werden.

## 8 Anhang

- Fachreader „Gesund Arbeiten mit Männern“
- Plakatpräsentation
- Bilder aus AKH und SMZ Ost
- Auswertung der Fragebogen der Kick Offs
- Impuls Fragebogen
- Informationsblatt zum Projekt für die Zielgruppe
- Kommunikationsplakat (Aushang in A3)
- Gemeinsame Auswertung der Befragung