

# Endbericht

---



## „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3

Geschlechtssensible und interkulturelle betriebliche Gesundheitsförderung für Frauen aus Niedriglohnbereichen im Wiener Krankenanstaltenverbund

**Projekträgerin:** Frauengesundheitszentrum FEM Süd  
Institut für Frauen- und Männergesundheit



**Projektnummer:** PJ 1734

**Berichtszeitraum:** September 2009 bis August 2012

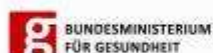
**Förderzeitraum:** September 2009 bis August 2012

**Autorinnen:** Mag.<sup>a</sup> Karin Korn  
Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider  
Slavica Blagojevic

**Datum:** Wien, 28. November 2012

---

Gefördert aus Mitteln des/der:



**Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Projektbeschreibung („Soll“)</b>	<b>4</b>
1.1	Zusammenfassung	4
1.2	Ausgangslage	5
1.3	Projektziele	6
1.4	Zielgruppe	9
1.5	Methode	9
1.6	Innovativer Anspruch des Projektes	10
<b>2</b>	<b>Betriebliche Gesundheitsförderung für Frauen aus Niedriglohnbereichen („Ist“)</b>	<b>11</b>
2.1	Entwicklung und Adaptierung der Erhebungsinstrumente	11
2.1.1	Fragebogen zum gesundheitlichen Lebensstil	11
2.1.2	Der Gesundheitszirkel	12
2.2	Projektdurchgang im Otto Wagner Spital	13
2.2.1	Implementierung des Projektes	13
2.2.2	Kick Off	14
2.2.3	Ergebnisse der Gesundheitszirkel	15
2.2.4	Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe	17
2.2.5	Gesundheitsfördernde Maßnahmen	17
2.2.6	Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	19
2.2.7	Nachhaltigkeit	20
2.3	Projektdurchgang im Wilhelminenspital	22
2.3.1	Implementierung des Projektes	22
2.3.2	Kick Off	23
2.3.3	Ergebnisse der Gesundheitszirkel	24
2.3.4	Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe	25
2.3.5	Rückmeldung der Ergebnisse an Belegschaft	26
2.3.6	Gesundheitsfördernde Maßnahmen	26
2.3.7	Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	27
2.3.8	Nachhaltigkeit	28
2.4	Projektdurchgang im Allgemeinen Krankenhaus	30
2.4.1	Implementierung des Projektes	30
2.4.2	Kick Off	32
2.4.3	Ergebnisse der Gesundheitszirkel	34
2.4.4	Ergebnispräsentationen vor der Steuerungsgruppe	36
2.4.5	Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	37
2.4.6	Gesundheitsfördernde Maßnahmen	38
2.4.7	Nachhaltigkeit	40
2.5	Projektdurchgang in der Krankenanstalt Rudolfstiftung	41
2.5.1	Implementierung des Projektes	41
2.5.2	Kick Off	42
2.5.3	Ergebnisse der Gesundheitszirkel	43
2.5.4	Ergebnispräsentationen vor der Steuerungsgruppe	45
2.5.5	Gesundheitsfördernde Maßnahmen	45
2.5.6	Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	47
2.5.7	Nachhaltigkeit	47

2.6	Projektdurchgang im Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf	49
2.6.1	Implementierung des Projektes	49
2.6.2	Kick Off	50
2.6.3	Ergebnisse der Gesundheitszirkel	52
2.6.4	Ergebnispräsentationen vor der Steuerungsgruppe	53
2.6.5	Gesundheitsfördernde Maßnahmen	54
2.6.6	Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	55
2.6.7	Nachhaltigkeit	56
2.7	Projektsteuerungsgruppe	57
2.8	Projektablauf	58
2.9	Das Projektteam	58
2.10	Beteiligung der Zielgruppe	60
2.11	Partnerschaft, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten	62
2.12	Kommunikations- und Informationsmaßnahmen	63
2.12.1	Vorsorgepreis 2012	63
2.12.2	Weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen	64
2.13	Evaluation	67
<b>3</b>	<b> Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“)</b>	<b>70</b>
<b>4</b>	<b> Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und Projektergebnisse</b>	<b>74</b>
<b>5</b>	<b> Nachhaltigkeit der Veränderungen</b>	<b>79</b>
5.1	Treffen der ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten	79
5.1.1	Erstes Treffen	79
5.1.2	Zweites Treffen	81
5.1.3	Drittes Treffen	83
5.1.4	Viertes Treffen	84
5.1.5	Fünftes Treffen	86
5.2	Workshop „Gesundes Führen“	88
5.3	Kooperation mit der KAV Generaldirektion	90
5.4	„Vielfältig & gesund – Frauen im Wiener KAV“	90
<b>6</b>	<b> Verbreitung der Projektergebnisse</b>	<b>91</b>
6.1	Fachtagung „Diversität als Chance – Betriebliche Gesundheitsförderung auf neuen Wegen“	91
6.2	Schulung „Gesundheitsförderung für Jede und Jeden? – es geht!“	93
<b>7</b>	<b> Anhang</b>	<b>95</b>

# 1 Projektbeschreibung („Soll“)

## *1.1 Zusammenfassung*

Der Endbericht von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 gibt einen Überblick über die erfolgten Projektdurchgänge sowie die Ergebnisse. Wir freuen uns, vorweg berichten zu können, dass wir über die dreijährige Projektlaufzeit 3.825 Kontakte zur Zielgruppe herstellen konnten!

Das Pilotprojekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ ist das erste explizit gender- und kultursensible Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich und erfolgte für die Zielgruppe der gering qualifizierten Mitarbeiterinnen (Hausarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen, Küchenpersonal, etc.) in Krankenhäusern des Wiener Krankenanstaltenverbundes. Diese interkulturelle, sozial benachteiligte Gruppe hatte oftmals u.a. aufgrund geringer Sprachkenntnisse keinen Zugang zu Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Studien weisen hier allerdings die höchsten Belastungen auf. Die innovativen Projektdurchgänge erreichten die Zielgruppe, die interkulturelle, frauenspezifische Arbeit erwies sich als zielführend.

Es konnte die maximale Anzahl an geplanten Projektdurchgängen in Spitälern durchgeführt werden. In allen fünf Häusern konnten die geplanten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden. Vor allem im Allgemeinen Krankenhaus sowie im Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf stieß das Projekt auf großes Interesse und es wurde seitens der Führungsebene nachhaltig an den innerbetrieblichen Strukturen gearbeitet, um mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz für die Mitarbeiterinnen zu erreichen.

Die Themen, die von unseren Teilnehmerinnen aufgegriffen wurden, änderten sich kaum. Probleme wie Rücken- oder Gelenkschmerzen, Mangel an Information und Kommunikation, Arbeit an unterster Stelle der Hierarchie, Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen oder anderen Berufsgruppen, Arbeitsdruck und Unsicherheit, den Arbeitsplatz zu verlieren oder in eine andere Station versetzt zu werden, etc. wurden in den Gesundheitszirkel immer wieder besprochen.

Die Lösungen, die von den Zirkelteilnehmerinnen vorgeschlagen wurden, betrafen Veränderungen sowohl auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnissebene. Die gesundheitsförderlichen Kurse, die im Projekt angeboten wurden, bestanden in jedem Krankenhaus aus Bewegungseinheiten wie Wirbelsäulengymnastik oder Tanz, aber genauso aus Hilfestellungen psychosozialer Art: Kommunikations- und Konflikttraining wurde in beinahe allen Projektdurchgängen gewünscht. Die Änderungen auf der Verhältnissebene sind vielfältig: es wurden Teambesprechungen eingeführt, Rollwägen für Abteilungshelferinnen angeschafft, Aufforderungen zum respektvollen Umgang miteinander durchgeführt und Informationen über die derzeit erfolgenden Umstrukturierungen in den Spitälern auch an die unteren Hierarchieebenen weiter gegeben.

Wichtiges Thema ist die Nachhaltigkeit der jeweiligen Projektdurchgänge. Die Rolle der Gesundheitsmultiplikatorinnen, die im Rahmen des Projektes ausgebildet wurden

und den Projektgedanken im Haus weiter am Leben erhalten sollen, wurde immer bedeutender für das Projekt. Statt der vier geplanten halbjährlichen Treffen der Gesundheitsmultiplikatorinnen im Frauengesundheitszentrum FEM Süd fanden im Projektzeitraum fünf Treffen statt. Die Treffen wurden gut besucht, die Zusammenarbeit mit der KAV Generaldirektion wurde bei den Treffen verstärkt und fand bei den Frauen großen Anklang.

Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden ebenfalls erfolgreich zwei Schulungen im Juni und Juli 2012 für KAV-interne GesundheitsakteurInnen durchgeführt. Ziel war, InitiatorInnen von Gesundheitsförderungsangeboten im KAV einen tieferen Einblick in die soziodemografische und gesundheitsspezifische Situation der Zielgruppen zu bekommen. Sie sollten Ideen gewinnen, damit Gruppen wie Hausarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen, Mitarbeiterinnen der Wäscherei und Küche für ihre gesundheitsfördernden Aktivitäten ins Boot geholt bzw. erreicht werden können.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit während der Projektlaufzeit ist vor allem der Gewinn des österreichischen Vorsorgepreis 2012 in der Kategorie „Betriebe“ zu nennen, auf den wir besonders stolz sind. Einen krönenden Projektabschluss stellte die Fachtagung „Diversität als Chance – Betriebliche Gesundheitsförderung auf neuen Wegen“ dar. Rund 160 BesucherInnen, KooperationspartnerInnen sowie ReferentInnen kamen am 12. Juni 2012 in den Festsaal des Wilheminspitals und zeigten großes Interesse an den Projektergebnissen sowie an den weiteren Vorträgen und Inputs zum Thema.

Erfreulicherweise gestaltete sich die Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund in Person von Herr OAR Reinhard Faber (Generaldirektion) über die gesamte Projektlaufzeit immer intensiver. Als Zeichen einer gelungenen Kooperation sowie weiteren Handlungsbedarf wurde gemeinsam mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund das Projektkonzept „Vielfältig & gesund: Frauen im Wienerkrankenanstaltenverbund“ entwickelt und zur Förderung eingereicht. Das Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt für Frauen in Niedriglohnbranchen in Geriatriezentren bzw. Pflegewohnhäusern und Krankenhäusern sowie Servicebetrieben des Wiener Krankenanstaltenverbundes setzt v.a. auf die Projektmaßnahmen von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 auf und leistet somit einen enormen Beitrag zur weiteren Verankerung von Gesundheitsförderungsaktivitäten im Betrieb.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 seine Ziele erreicht hat und einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheit am Arbeitsplatz für die Mitarbeiterinnen aus dem Niedriglohnbereich im Wiener Krankenanstaltenverbund geleistet hat.

## 1.2 Ausgangslage

Steigende Belastungen am Arbeitsmarkt, Druck und psychosoziale Belastungen sowie die damit verbundenen vermehrten Krankenstände führen dazu, dass betriebliche Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz immer breiteren Raum einnimmt und auch seitens der ArbeitgeberInnen unterstützt wird. Unter dem Gesichtspunkt der zunehmenden Diversität im Arbeitskontext ist es wesentlich, frauen- und kulturspezifische Aspekte in die betriebliche Gesundheitsförderung zu integrieren.

Bislang gibt es kaum Projekte, die explizit die Bedürfnisse von Frauen unter Einbeziehung ihres Migrationshintergrundes adressieren. Bei herkömmlichen Gesundheitsförderungsprojekten haben viele Migrantinnen aufgrund geringer Sprachkenntnisse meist keinen Zugang. Dies betrifft insbesondere Frauen in Niedriglohnbranchen. Wissenschaftliche Studien weisen hier allerdings die höchsten psychosozialen Belastungen nach.

Der Fonds Gesundes Österreich, der Wiener Krankenanstaltenverbund und die Wiener Gesundheitsförderung gemeinnützige GmbH unterstützen den dritten Durchgang eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes des Frauengesundheitszentrums FEM Süd, das sich an gering qualifiziertes Personal (Reinigungskräfte, Küchenmitarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen etc.) in Krankenhäusern des Wiener Krankenanstaltenverbundes richtet. Das Pilotprojekt wurde bereits an der Semmelweislinik, Dep. Rudolfstiftung, Kaiser Franz-Josef-Spital, SMZ Süd durchgeführt – v.a. in der Semmelweislinik, Dep. Rudolfstiftung mit großem Erfolg (Gesundheitspreis der Stadt Wien, 2. Platz). Der zweite Projektdurchgang erfolgte im Kaiserin Elisabeth Spital, im Krankenhaus Hietzing mit neurologischem Zentrum Rosenhügel sowie in der Serviceeinheit Wäsche und Reinigung des Krankenanstaltenverbundes.

„Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 ist ein Roll-Out der Vorgängerprojekte der geschlechtssensiblen und interkulturellen betrieblichen Gesundheitsförderung für Hausarbeiterinnen und kann somit auf mehrjährige Erfahrung in der betrieblichen Gesundheitsförderung für sozial benachteiligte Frauen, v.a. Migrantinnen aufbauen. Das vorliegende Projekt wurde in einem Zeitraum von drei Jahren in fünf Krankenhäusern und/oder Geriatriezentren des Wiener Krankenanstaltenverbundes durchgeführt.

### 1.3 Projektziele

Die Ziele wurden in der Projektvorphase im Rahmen der externen Evaluation, die durch das Ludwig Boltzmann Institut für Health Promotion Research durchgeführt wird, reformuliert und einer Operationalisierung unterzogen.

#### **Vision / Globalziel**

Grundlegendes Projektziel ist die Steigerung des subjektiven Wohlbefindens und der Arbeitsplatzzufriedenheit sowie das Empowerment der gering qualifizierten Mitarbeiterinnen. Dies soll durch Sensibilisierung der gering qualifizierten Mitarbeiterinnen für das Thema Gesundheitsvorsorge und -verhalten sowie durch die Steigerung der gesundheitsfördernden Faktoren im Betrieb auf struktureller Ebene erreicht werden. Gering qualifizierte Mitarbeiterinnen stehen im Mittelpunkt des Interesses.

#### **Zielsetzungen**

Bei allen Zielsetzungen wird von einem umfassenden Gesundheitsbegriff, der psychosoziale Aspekte sowie Wohlbefinden mit einbezieht, ausgegangen.

Der Projektzeitraum und die damit verbundenen Angaben beziehen sich immer auf das jeweilige Haus. Abhängig vom jeweiligen Haus können neben den Hausarbeiterinnen ebenfalls weitere Berufsgruppen wie z.B. Mitarbeiterinnen der Küche und Abteilungshelferinnen als weitere Zielgruppe genannt werden. Bei allen

Zielsetzungen wurden Indikatoren zur Zielerreichung festgelegt. Die genannten Ziele werden getrennt auf unterschiedlichen Ebenen beschrieben.

#### **Auf Ebene der gering qualifizierten Mitarbeiterinnen**

- a. Erhebung des Gesundheitszustandes und -verhaltens der gering qualifizierten Mitarbeiterinnen auf Basis einer umfassenden Analyse durch eine Fragebogen-Erhebung und Gesundheitszirkel in Muttersprache in den ersten zwei Monaten des Projektes.
- b. Zum Zeitpunkt der Endbefragung ist das Gesundheitsbewusstsein bei den befragten Mitarbeiterinnen auf der Health Locus of Control Skala in der Dimension „internale Kontrollüberzeugung“ gestiegen ( $\alpha = 0.05$ ).
- c. Der subjektive körperliche Gesundheitszustand von 30% der Mitarbeiterinnen, die ihren Gesundheitszustand bei der Baseline-Befragung nicht als ausgezeichnet oder sehr gut beschrieben haben, hat sich zum Zeitpunkt der Endbefragung verbessert (= Steigerung um eine Skaleneinheit).
- d. Zum Zeitpunkt der Endbefragung werden die befragten Mitarbeiterinnen im Durchschnitt von allen Personengruppen häufiger begrüßt ( $\alpha = 0.05$ ).
- e. Zum Zeitpunkt der Endbefragung fühlen sich 30% jener Mitarbeiterinnen, die sich zum Zeitpunkt der Baseline-Befragung als Person nicht sehr anerkannt gefühlt haben, mehr (= Steigerung um eine Skaleneinheit) anerkannt.
- f. Zum Zeitpunkt der Endbefragung erhalten 30% jener Mitarbeiterinnen, die zum Zeitpunkt der Baseline-Erfragung nicht sehr oft Dank bzw. Anerkennung für ihre Arbeit erhalten haben, mehr (= Steigerung um eine Skaleneinheit) Dank bzw. Anerkennung.
- g. Zum Zeitpunkt der Endbefragung fühlen sich 30% der Mitarbeiterinnen, die sich zum Zeitpunkt der Baseline-Befragung nicht sehr wohl in der Arbeit gefühlt haben, wohler (= Steigerung um eine Skaleneinheit).
- h. Zum Zeitpunkt der Endbefragung haben sich für 30% der befragten Mitarbeiterinnen mindestens zwei der nachfolgenden Kriterien in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (lt. Impuls-Test) positiv verändert (= Steigerung um einem Skalenbereich).
- i. Erreichung der Zielgruppe
  - 2/3 mit Fragebogenerhebung, davon 2/3 Rücklaufquote
  - 60% beim Kick-Off
  - Mindestens zwei Gesundheitszirkelgruppen pro Haus mit durchschnittlich mindestens sieben Teilnehmerinnen
  - Mindestens zehn Teilnehmerinnen pro Gesundheitsförderungskurs
- j. Zum Zeitpunkt der Endbefragung sind 30% der befragten Mitarbeiterinnen insgesamt mit dem Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ zufrieden.
- k. Zum Zeitpunkt der Endbefragung sind 50% der befragten Kursteilnehmerinnen mit den Maßnahmen auf der Verhaltensebene zufrieden.

#### **Auf Ebene der Steuerungsgruppe**

- a. Die Steuerungsgruppe der einzelnen Betriebe sieht in der Schulung von gering qualifizierten Mitarbeiterinnen zu „Gesundheitsbeauftragten“ tendenziell eine langfristige Absicherung für Gesundheitsförderung.
- b. Die Steuerungsgruppe der einzelnen Betriebe sieht in dem Sensibilisierungs-Workshop für die direkten Vorgesetzten (Hausaufsicht, Küchenleitung, Oberschwester/ -pfleger) tendenziell eine langfristige Absicherung für Gesundheitsförderung.

- c. Die Steuerungsgruppe der einzelnen Betriebe ist mit der Organisation des Projektes tendenziell zufrieden.
- d. Die Steuerungsgruppe der einzelnen Betriebe ist mit der Abhaltung des Kick-Off's des Projektes tendenziell zufrieden.
- e. Die Steuerungsgruppe der einzelnen Betriebe ist mit der Kommunikation mit dem FEM Süd Projektteam tendenziell zufrieden.
- f. Die Steuerungsgruppe der einzelnen Betriebe ist mit der Qualität der Erhebung tendenziell zufrieden.
- g. Die Steuerungsgruppe ist zum Zeitpunkt der Befragung mit dem Projektprozess von "Gesund arbeiten ohne Grenzen" insgesamt tendenziell zufrieden.

#### **Auf Ebene der „Gesundheitsbeauftragten“**

- a. Durch die Schulung der Hausarbeiterinnen zu „Gesundheitsbeauftragten“ fühlen sich 80% der befragten Schulungsteilnehmerinnen ausreichend informiert, um Gesundheitsförderungsprozesse im Betrieb zu implementieren.
- b. 80% der befragten Schulungsteilnehmerinnen waren insgesamt mit der Schulung zufrieden.
- c. Die Erwartungen im Hinblick auf die Schulung haben sich für 80% der befragten Schulungsteilnehmerinnen erfüllt.
- d. Die Veranstaltung zur Vernetzung der Gesundheitsbeauftragten wird von 80% der Gesundheitsbeauftragten besucht.

#### **Auf Ebene der Vorgesetzten der gering qualifizierten Mitarbeiterinnen**

- a. Durch den moderierten Workshop „Gesundes Führen“ fühlen sich 50% der befragten WorkshopteilnehmerInnen ausreichend informiert, um Gesundheitsförderungsprozesse im Betrieb zu implementieren.
- b. 80% der befragten WorkshopteilnehmerInnen waren insgesamt mit dem Workshop zufrieden.
- c. Die Erwartungen im Hinblick auf den moderierten Workshop haben sich für 50% der befragten WorkshopteilnehmerInnen erfüllt.

#### **Auf Ebene der KAV-internen AkteurInnen**

- a. Durch die Schulung „Gesundheitsförderung für sozial benachteiligte Frauen mit und ohne Migrationshintergrund“ fühlen sich 30% der befragten SchulungsteilnehmerInnen ausreichend informiert, um die Zielgruppe in ihre Projekte bzw. Gesundheitsförderungs-Aktivitäten einzubeziehen.
- b. Durch die Schulung fühlen sich 30% der befragten SchulungsteilnehmerInnen über psychosoziale Belastungen von Frauen am Arbeitsplatz in Niedriglohnbranchen ausreichend informiert.
- c. 30% der befragten SchulungsteilnehmerInnen waren insgesamt mit dem Workshop zufrieden.
- d. Die Erwartungen im Hinblick auf die Schulung haben sich für 30% der befragten SchulungsteilnehmerInnen erfüllt.

#### **Nachhaltigkeit / Übertragbarkeit**

- a. Das Projekt wird spätestens drei Monate nach Ablauf des Projektes im Rahmen von mindestens einer nationalen bzw. internationalen Konferenz vorgestellt.
- b. Das Projekt wird spätestens drei Monate nach Ablauf des Projektes durch mindestens eine Medieneinschaltung der breiten Öffentlichkeit vorgestellt.



- c. Das Projekt wird durch Teilnahme an mindestens einer Ausschreibung eines Gesundheitsförderungspreises spätestens drei Monate nach Projektende in der Öffentlichkeit verbreitet.
- d. Die Projekt(zwischen)ergebnisse und Erfahrungen werden drei Monate vor Abschluss des Projektes im Rahmen einer Abschlusskonferenz verbreitet.

## 1.4 Zielgruppe

Das Projekt richtet sich in erster Linie an Hausarbeiterinnen in Krankenhäusern bzw. Geriatriezentren des Wiener Krankenanstaltenverbundes. Angedacht ist auch der Einbezug weiterer Niedriglohnbranchen wie z.B. Mitarbeiterinnen der Küche, Abteilungshelferinnen. Diese Zielgruppe wurde ausgewählt, weil:

- Geringe Bildung, fehlende oder in Österreich nicht anerkannte Ausbildungen führen zu schlecht bezahlter, körperlich anstrengender Arbeit an der untersten Stufe der Hierarchie.
- Diese Kennzeichen der Arbeitssituation sind mit besonderen gesundheitlichen, auch psychischen Belastungen verbunden und können im Bereich des öffentlichen Dienstes bzw. Krankenhauses in Zusammenhang mit hohen Fehlzeiten und vermehrten Krankenständen gebracht werden (vgl. auch BKK Gesundheitsreport 2008).
- Es handelt sich um Frauen, die zur Gesundheitsförderung kaum Zugang haben (sprachliche Barrieren).
- Bislang gibt es wenig Projekte, die explizit die Bedürfnisse gering qualifizierter Frauen und Männer unter Einbeziehung ihres Migrationshintergrundes adressieren.

## 1.5 Methode

- **Kick-Off Veranstaltung** für die jeweilige Zielgruppe im Krankenhaus
- **Vorerhebung:** Erhebung des gesundheitlichen Lebensstils und der Arbeitsbedingungen der Zielgruppe mittels Fragebögen in Muttersprache. Auf Gendersensibilität wird besonderer Wert gelegt.
- **Durchführung von gender- und kultursensiblen sowie muttersprachlichen Gesundheitszirkeln** in den Sprachen Bosnisch, Serbisch, Kroatisch, Englisch und Deutsch, um gesundheitsbezogene Probleme und Ressourcen zu eruieren. Bei Bedarf sind Gesundheitszirkel in türkischer Muttersprache ebenfalls möglich.
- Auf Basis der Ergebnisse der Erhebung und der Gesundheitszirkel werden **maßgeschneiderte Angebote** für den jeweiligen Betrieb entwickelt und umgesetzt. Lösungsansätze finden sowohl auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnisebene statt und stets unter Berücksichtigung des Genderaspekts. Auf der Verhaltensebene können aus mehreren gesundheitsförderlichen Angeboten gewählt werden (Ernährungs- und Bewegungskurs, Erziehungsberatung, psychologische Beratung, Sozialberatung,...). Mit Hilfe der Steuerungsgruppe des jeweiligen Betriebes werden strukturelle Veränderungen im Arbeitsprozess umgesetzt.

- Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, wird pro Institution mindestens eine gering qualifizierte Mitarbeiterin zur „**Gesundheitsbeauftragten**“ ausgebildet.
- Für direkte Vorgesetzte werden **Sensibilisierungs-Workshops zum Thema „Gesundes Führen“** angeboten.
- **Schulungen und Sensibilisierung von KAV-internen AkteurInnen** der Gesundheitsförderung auf die Dimensionen Gender und Diversity. TeilnehmerInnen können z.B. AnsprechpartnerInnen für Gesundheitsförderung, Qualitätsmanagement oder arbeitsmedizinischer Dienst sein.
- Explizit der Nachhaltigkeit dienlich ist die geplante Verbreitung der Projektergebnisse und Erfahrungen im breiten öffentlichkeitswirksamen Rahmen einer **Abschlusskonferenz**.
- Es erfolgt eine **externe Evaluierung** aller Aktivitäten durch das Ludwig Boltzmann Institut für Health Promotion Research.

## 1.6 *Innovativer Anspruch des Projektes*

- Vorliegendes Projekt wendet sich explizit an Reinigungskräfte im Krankenhaus. Im Durchgang „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 ist eine Erweiterung der Zielgruppe auf weitere Niedriglohnbranchen, wie z.B. Küchenmitarbeiterinnen oder Abteilungshelferinnen möglich und erfolgt. Diese Zielgruppen wurde bisher im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wenig bis gar nicht berücksichtigt.
- Auch innerbetrieblich fanden gesundheitliche Anliegen dieser Zielgruppe wenig Beachtung. Hier eignet sich der partizipative Ansatz der Gesundheitszirkel besonders gut, um Frauen, die bisher wenig Mitspracherecht hatten, den erforderlichen Raum zu ermöglichen, selbst über Problemlösungen nachzudenken.
- Im Zuge des Projektes werden herkömmliche Erhebungsinstrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung (Fragebogen, etc.), die bisher die Dimensionen Gender und Diversity wenig bis gar nicht berücksichtigen, einer Adaptierung unterzogen.
- Die mehrsprachige und interkulturelle Arbeit des Frauengesundheitszentrums FEM Süd ermöglicht, muttersprachliche und bei Bedarf nach Geschlechtern getrennte Gesundheitszirkel und -maßnahmen durchzuführen. Somit entfallen sprachliche Barrieren und es entsteht eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der viele Problematiken besser angesprochen werden können.
- Der explizit genderspezifische Ansatz des Projektes öffnet z.B. den Blick auf die Doppel- und Mehrfachbelastung von Frauen. Die Balance zwischen beruflichen und familiären Anforderungen zu halten, zählt zu den wesentlichen gesundheitsbelastenden Faktoren. Demzufolge wird in den Gesundheitszirkeln nicht ausschließlich auf die Arbeitssituation eingegangen, sondern es werden auch private und familiäre Themen miteinbezogen.

- Studien und Erfahrungen aus dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd zeigen, dass sozial benachteiligte Frauen wie Migrantinnen Gesundheitsleistungen (z.B. Gesundenuntersuchungen) weniger in Anspruch nehmen. Projektteilnehmerinnen lernen das Frauengesundheitszentrum FEM Süd als Einrichtung des Wiener Gesundheitswesens kennen und können somit auch das fortlaufende Kurs- und Beratungsprogramm nutzen. Somit kann auch nach Projektende eine Fortführung der allgemeinen Betreuung der Zielgruppe durch das FEM Süd gewährleistet werden.

## 2 Betriebliche Gesundheitsförderung für Frauen aus Niedriglohnbereichen („Ist“)

### *2.1 Entwicklung und Adaptierung der Erhebungsinstrumente*

In den ersten Projektmonaten stand vor allem die Adaptierung und Entwicklung der diversen Erhebungsinstrumente in Kooperation mit dem externen Evaluationsteam des Ludwig Boltzmann Institut für Health Promotion Research im Vordergrund.

Folgende Erhebungsinstrumente wurden entwickelt und kamen bereits zum Einsatz<sup>1</sup>:

- Fragebogen zum gesundheitlichen Lebensstil und Arbeitsbedingungen der Zielgruppe (Baseline Fragebogen)
- Feedback Fragebogen für gesundheitsfördernde Kurse
- Fragebogen für die Schulung der „Gesundheitsbeauftragten“
- Fragebogen zum gesundheitlichen Lebensstil und Arbeitsbedingungen der Zielgruppe (Endbefragung)
- Fragebogen für den Sensibilisierungsworkshop „Gesundes Führen“ für direkte Vorgesetzte

#### **2.1.1 Fragebogen zum gesundheitlichen Lebensstil**

Bereits in den ersten zwei Projektdurchgängen wurden in einem ersten Schritt gängige Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung im Hinblick auf ihre Anwendbarkeit für die Zielgruppe untersucht. In einem zweiten Schritt wurde ein zusätzlicher Fragebogen vom FEM Süd entwickelt, um frauenspezifische gesundheitliche Belastungsfaktoren (Doppel- und Mehrfachbelastung, pflegende Angehörige, psychische Belastungen...) zu erheben.

Diese Testbatterie wurde gemeinsam mit dem externen Evaluationsteam überarbeitet und erweitert. Es erfolgte eine Übersetzung in die Sprachen Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Türkisch sowie Englisch.

---

<sup>1</sup> Die genannten Erhebungsinstrumente befinden sich im Anhang des ersten Evaluationsberichtes.

## 2.1.2 Der Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel ist ein Instrument der betrieblichen Gesundheitsförderung, mit dessen Hilfe der Grundgedanke einer kooperativen Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen verwirklicht werden kann. TeilnehmerInnen werden in diesen Prozess als ExpertInnen ihrer jeweiligen Arbeits- und Lebenssituation eingebunden.

Gesundheitszirkel sind innerbetriebliche Arbeitskreise, in deren Rahmen sich die Beschäftigten während einer Anzahl von Treffen über belastende Arbeitssituationen (im durchgeführten Projekt auch belastende Lebenssituationen) austauschen, diese in der Gruppe analysieren und gemeinsam nach praxisnahen Lösungsmöglichkeiten suchen.

In vorliegendem Projekt wurde in reinen Frauengruppen gearbeitet. Auch die Möglichkeit der Gruppenaufteilung nach Sprache, bzw. Mehrsprachigkeit der Zirkelmoderatorinnen ist ein wesentliches Merkmal.

Genderspezifische Arbeit erweist sich als explizit notwendig, weil:

- Spezielle Thematiken wesentlich besser in einer gleichgeschlechtlichen Gruppe besprochen werden können (sexuelle Belästigung, aber auch Schnittstelle Arbeit-Familie, etc.)
- Das Redeverhalten von Frauen und Männern unterschiedlich ist – in gemischtgeschlechtlichen Gruppen halten sich Frauen eher zurück, während Männer „wortführend“ sind. In gleichgeschlechtlichen Gruppen kommen Frauen besser, öfter und nachhaltiger zu Wort und können somit ihre eigenen Lösungsschritte erarbeiten.
- Frauen und Männer leben in unterschiedlichen Lebenswelten, die ihre Gesundheit/Krankheit unterschiedlich beeinflussen. So ist die Doppel- und Mehrfachbelastung von Frauen immer noch der Krankmacher schlechthin. Abgrenzung, „Nein“-Sagen und Förderung einer konstruktiven Konfliktkultur, die die eigenen Interessen mit einbezieht, sind hier ebenfalls zentrale Thematiken.

Die Durchführung der Gesundheitszirkel erfolgte gender- und kultursensibel. Das bedeutet:

- Durchführung der Gesundheitszirkel in Muttersprache. Die Zirkel werden neben Deutsch in den Sprachen Bosnisch, Kroatisch, Serbisch und ggf. Englisch durchgeführt. Ab „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 2 gab es auch die Möglichkeit der türkischsprachigen Gesundheitszirkelmoderation.
- Alle Sitzungen erfolgen muttersprachlich. Die gemeinsame Abstimmung über gewünschte gesundheitsförderliche Maßnahmen erfolgte in der interkulturellen Großgruppe, um alle in den Entscheidungsprozess mit einzubinden. Da die Themen zumeist gruppen- bzw. sprachübergreifend ähnlich sind, machen die TeilnehmerInnen auch die Erfahrung, dass es mehr Gemeinsamkeiten als Trennendes gibt.
- In einem frauenspezifischen Projekt sind neben den beruflichen auch die privaten Belastungen und Ressourcen wesentlich – v.a. in den Schnittstellen und gegenseitigen Wechselwirkungen. Insofern eignet es sich, die Einstiegsfrage der

Gesundheitszirkel „Was hält Sie gesund/ macht Sie krank?“ möglichst offen zu halten und in keine Richtung hin einzuschränken.

- Es wird von einem umfassenden Gesundheitsbegriff ausgegangen, der psychosoziale Aspekte sowie Wohlbefinden mit einbezieht.
- Unterschiedliche Kulturen haben oftmals unterschiedliche Gesundheits- und Krankheitsbegriffe, auf die geachtet und die explizit erarbeitet werden sollten.
- Die Moderationsmethode ist an die Zielgruppe angepasst. Es ist z.B. zu überprüfen, ob die Kärtchenmethode anzuwenden ist. Für diese Methode spricht, dass die Arbeit mit visuellen Methoden von Vorteil ist. Bei der Zielgruppe ist darauf zu achten, ob die schriftliche Ausführung problemlos möglich ist. Ist dies nicht der Fall, sollten die Moderatorinnen auf Zuruf die Kärtchen selbst beschriften.
- Die Zirkelsitzungen wurden für 1,5 Stunden ein Mal pro Woche angesetzt. Aus Konzentrationsgründen waren einerseits kurze Pausen eingeplant und andererseits erfolgte Wiederherstellen der Motivation durch Entspannungsübungen (Progressive Muskelentspannung), Zeichnen, usw.
- Auf „hochschwellige“ Sprache in der Moderation wird verzichtet.
- Um themenspezifisches Arbeiten zu ermöglichen, an das viele Teilnehmerinnen nicht gewöhnt sind, werden Gruppenregeln vorgegeben und mit den Teilnehmerinnen gemeinsam gruppenspezifische Zusatzregelungen erarbeitet.
- Die Moderatorinnen der Gesundheitszirkel berücksichtigen bereits in der Zirkelphase den Output für die Teilnehmerinnen. Statt als reines Erhebungsinstrument zu fungieren, können in den Zirkelsitzungen auch kurze gesundheitsrelevante Inputs geliefert werden, damit die Teilnehmerinnen schon während der Erhebungsphase Lerneffekte haben.

Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel wurden in Abstimmung mit den Teilnehmerinnen vor der Steuerungsgruppe präsentiert, um die Durchführung und Umsetzung der gesundheitsfördernden Interventionen zu besprechen und zu diskutieren.

## 2.2 Projektdurchgang im Otto Wagner Spital

### 2.2.1 Implementierung des Projektes

Die Initiative, das Projekt im Otto Wagner Spital (OWS) durchzuführen, ging von Dr. Karl Purzner, Organisationsentwickler, aus. Von Seiten der Kollegialen Führung wurde deutliches Interesse bekundet.

Die Implementierung erfolgte nach einem „Top-Down“ Ansatz. Nach Information und Projekt-Präsentation vor der Führung wurde die Steuerungsgruppe gebildet, die die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der jeweiligen Projektphase gewährleistet.

Folgende Personen waren in der Steuerungsgruppe vertreten:

- OAR Rainer Miedler (Verwaltungsdirektor)
- Dr.<sup>in</sup> Marion Kalousek (Ärztliche Direktion)
- Christa Obczovsky (Pflegedirektion)
- DI Josef Aumayr (Technischer Direktor)
- Dr. Karl Purzner (Organisationsentwickler)
- Reinhard Bachmann (Qualitätsmanager)
- Gabriele Diewald Bakk.phil. (interne Projektkoordinatorin)
- Dr.<sup>in</sup> Eva Ahnelt (Arbeitsmedizinerin)
- Dr.<sup>in</sup> Michaela Thurnhofer (Arbeitsmedizinerin)
- Christian Lewol (Personalvertreter)
- Ing. Eipeldauer Andreas (Sicherheitsbeauftragter)
- Mag.<sup>a</sup> Susanne Horacek (Oberschwester)
- Miranda Neubauer (Küchenleitung)
- Erich Capek (Küchenleitung)
- Peter Wonofsky (Oberaufseher)
- Milijana Jakovljevic (Hausaufsicht)

Im OWS waren während der Laufzeit des Projektes 183 Hausarbeiterinnen sowie 40 Mitarbeiterinnen der Küche beschäftigt. Beinahe alle Hausarbeiterinnen haben Migrationshintergrund – der Großteil der Frauen kommt aus Bosnien, Kroatien oder Serbien.

### 2.2.2 Kick Off

Am Dienstag den 27. Oktober 2009 startete das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 – Geschlechtssensible und interkulturelle betriebliche Gesundheitsförderung für Hausarbeiterinnen und Küchenpersonal im Otto-Wagner-Spital.

Um sowohl das Küchenpersonal als auch alle Hausarbeiterinnen zu erreichen, wurden gleich drei Kick-Off-Veranstaltungen durchgeführt – zwei für Hausarbeiterinnen im Jugendstiltheater und eines im Sozialraum der Küche. Insgesamt fanden sich ca. 180 interessierte Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen ein – Kaffee und Kuchen waren jedes Mal bereitgestellt.

Einleitende Worte wurden von Herrn Verwaltungsdirektor Dir. Miedler, OAR, Herrn Bachmann und Frau Diewald, bakk. phil, Qualitätsmanagement, Frau Dr.<sup>in</sup> Ahnelt, Arbeitsmedizinischer Dienst und Herrn Wonofsky, Oberaufseher sowie Fr. Neubauer, Küchenleitung vorgenommen. Alle betonten, dass das Projekt von der Kollegialen Führung unterstützt und getragen wird und bestärken die Frauen darin, an diesem extra für sie durchgeführten Aktivitäten auch aktiv teilzunehmen. Große Unterstützung wurde auch von Frau Jakovljevic, Hausaufseherin, gezeigt.

Im Anschluss an die herzlichen Eröffnungsworte stellte sich das Projektteam des Frauengesundheitszentrums FEM Süd vor. Zweisprachig (auf Deutsch und Bosnisch/Kroatisch/Serbisch) wurde der Ablauf und Inhalt von „Gesund arbeiten

ohne Grenzen“ 3, die möglichen Inhalte der Gesundheitszirkel, die Rahmenbedingungen, die gesundheitsfördernden Kurse und Beratungen, sowie der Fragenbogen zum gesundheitlichen Lebensstil und der Arbeitsbedingungen allen Mitarbeiterinnen näher gebracht. Danach konnten sich die Frauen zu den Gesundheitszirkeln (zwei Gruppen) anmelden. Insgesamt erklärten sich 36 Frauen bereit, an den Gesundheitstreffen (aufgeteilt in drei Gruppen) teilzunehmen.

Hier einige Eindrücke vom Kick Off:



Hausarbeiterinnen



Steuerungsgruppen Mitglieder und FEM Süd Mitarbeiterinnen



Küchenmitarbeiterinnen

### 2.2.3 Ergebnisse der Gesundheitszirkel

Das Ziel der Gesundheitszirkel war, gesundheitsbezogene Belastungen und Ressourcen der Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen in der Arbeit sowie in privater Hinsicht zu eruieren, wofür sich die Methodik der Gesundheitszirkel besonders eignet.

Die Gesundheitszirkel fanden im Zeitraum zwischen November und Dezember 2009 wöchentlich (Feiertage ausgenommen) insgesamt sechs Mal statt. Die Treffen waren zur Gänze in der Arbeitszeit der Gesundheitszirkelteilnehmerinnen und dauerten jeweils 1,5 Stunden. Alle Einheiten wurden in nach Sprachen getrennten Gruppen (deutsch- und bosnisch-, kroatisch-, serbischsprachig) durchgeführt. Insgesamt arbeiteten 36 Frauen in den Gesundheitszirkeln mit.



deutschspr. GZ Gruppe (Hausarbeiterinnen)



b/k/s-spr. GZ Gruppe (Hausarbeiterinnen)



deutschspr. GZ Gruppe (Küchenpersonal)

Es wurden folgende Ergebnisse erarbeitet, die hier getrennt nach der jeweiligen Sprache beschrieben werden.

### **Deutschsprachige Gruppen**

Es gab eine deutschsprachige Gruppe mit Hausarbeiterinnen, sowie eine weitere deutschsprachige Gruppe mit Küchenmitarbeiterinnen. Einen fixen Bestandteil der Zirkelsitzungen bildete am Beginn des Treffens die Befindlichkeitsrunde. Die sogenannte „Blitzlichtrunde“ ermöglichte einen guten Einstieg in die Zirkelsitzungen, durch die jede Frau kurz berichteten konnte, wie ihre momentane Stimmung war.

In diesen Gruppen besuchten 16 Frauen regelmäßig die Gesundheitszirkel. Folgende Inhalte der Gesundheitszirkel wurden in Absprache mit den Zirkelteilnehmerinnen präsentiert:

- Die „Gesunderhalter“: Arbeit, Familie/Freunde, Entspannung, Loslassen, Gesellschaft haben, Lebensbasis, Bewegung, Tiere, psychische Gesundheit, Ernährung, Ruhe finden, Natur, gute Laune, gesunder Lebensstil
- Die „Krankmacher“: Arbeitsorganisation, Arbeit und Kommunikation, Fehlen von Klarheit/Struktur, Druck und Stress, körperliche Belastungen, psychische und körperliche Gesundheit, Körper und Psyche, Unruhe/Nervosität, zu wenig Information, Mobbing



### **Bosnisch-/ kroatisch-/ serbischsprachige Gruppe**

Diese Gruppe bestand aus 9 Frauen, die regelmäßig den Sitzungen beiwohnten. Hier wurde ebenfalls mit Befindlichkeitsrunden begonnen. Folgende Themen waren Inhalte der bosnisch-, kroatisch- und serbischsprachigen Gruppe:

- Die „Gesunderhalter“: Arbeit, Kinder/Familie, Entspannung, psychische Gesundheit, Ernährung
- Die „Krankmacher“: Arbeitsatmosphäre/Organisatorisches, Druck/Stress, Unterschiede zwischen Pavillons, psychische und körperliche Gesundheit

### **2.2.4 Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe**

Für die Hausarbeiterinnen wurde am 20. Jänner 2010, von 12.30 bis 14.30 Uhr, die Steuerungsgruppensitzung im Otto Wagner Spital, C-Gebäude Stabstellen Sitzungszimmer angesetzt und durchgeführt. Die Präsentation vor der Steuerungsgruppe bezogen auf die Küchenmitarbeiterinnen fand am 26. Jänner 2010, von 10.00 bis 11.30 Uhr, im selben Raum statt.

Anwesend waren Mitglieder der Steuerungsgruppe, die beiden Sprecherinnen von der Küche, eine Sprecherin von den Hausarbeiterinnen der Gesundheitszirkelgruppen sowie das Projektteam von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 und Frau Dr.<sup>in</sup> Martina Nitsch vom Ludwig Boltzmann Institut für Health Promotion Research. Folgende Tagesordnungspunkte standen am Programm:

- Status Quo des Projektes,
- Ergebnisse der Fragebogenerhebung,
- Ergebnisse der Gesundheitszirkel,
- Lösungen und weiterführende Maßnahmen,
- Diskussion.

Als Zeichen gelungenen „Empowerments“ war zu werten, dass die Zirkelergebnisse von einer Hausarbeiterin (Frau Dragica Savic-Kukic) und zwei Küchenmitarbeiterinnen (Frau Sonja Floigel und Frau Christine Podhorsky) selbst präsentiert wurden. Geklärt werden konnte auch die Organisation der gesundheitsförderlichen Maßnahmen (z.B. Räumlichkeiten, Zeiten, Informationsmöglichkeiten, usw.) auf der Verhaltensebene. Besonders kooperativ verlief auch die Diskussion über innerbetriebliche Interventionen und Veränderungen. Wesentlicher Bestandteil waren weiters Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Artikel im KAV-Intranet, usw.) und die Sicherung der Nachhaltigkeit.

### **2.2.5 Gesundheitsfördernde Maßnahmen**

Gesundheitsfördernde Maßnahmen wurden im Otto Wagner Spital sowohl auf der Verhältnisebene wie auch auf der Verhaltensebene umgesetzt.

Bei der Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe wurden gemeinsam mit dem Projektteam **gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Verhaltensebene** beschlossen, die auf Grund unterschiedlicher Arbeitszeiten sowohl für die Hausarbeiterinnen als auch für Mitarbeiterinnen der Küche durchgeführt wurden. Von Anfang Februar bis Anfang April 2010 wurden folgende Kurse, Vorträge und Beratungen umgesetzt:

- Wirbelsäulengymnastik: Es kam pro Berufsgruppe zu jeweils 4 Kurseinheiten à 1 Stunde und es nahmen im Durchschnitt jeweils 9 Frauen daran teil.
- Pilates: Hier kam es ebenfalls pro Berufsgruppe zu jeweils 4 Kurseinheiten à 1 Stunde und es nahmen im Durchschnitt jeweils 9 Frauen daran teil.
- Stress und Gesundheit: Hier wurden die Grundlagen des Stress und dessen Präventionsmöglichkeiten den Frauen näher gebracht. Der Vortrag bzw. Beratung fand 2 Mal à 2 Stunden für Hausarbeiterinnen statt und es nahmen insgesamt 3 Frauen daran teil.
- Kommunikationstraining: Dieses Training fand 2 Mal à 2 Stunden für Hausarbeiterinnen statt und es nahmen insgesamt 7 Frauen daran teil.

Alle Angebote wurden im Areal des Otto Wagner Spitals durchgeführt, die Interventionen waren für alle Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen kostenlos und freiwillig und wurden mit Hilfe des Projektbudgets finanziert. Der Verwaltungsdirektor stimmte zu, dass die geplanten Interventionen komplett in der Arbeitszeit der Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen durchgeführt werden.

Es wurden folgende **Themen für innerbetriebliche Interventionen** getrennt für Hausarbeiterinnen und das Küchenpersonal besprochen, die im Steuerungssitzungsprotokoll festgehalten wurden.

#### *Auf Ebene der Hausarbeiterinnen*

- Möglichkeiten des Informationsflusses
- Teambesprechungen
- Personal
- Arbeitsplan und Tätigkeitsprofil von Hausarbeiterinnen
- Aufstiegschancen für Hausarbeiterinnen

#### *Auf Ebene des Küchenpersonals*

- Teamkultur
- Klare Regeln bei bestimmten Abläufen
- Arbeitschuhe der MitarbeiterInnen

Hier einige Eindrücke von den gesundheitsfördernden Maßnahmen:



Pilates (Küchenpersonal)



Pilates (Hausarbeiterinnen)



Wirbelsäulengymnastik (Hausarbeiterinnen)



Kommunikationstraining (Hausarbeiterinnen)

Die **Evaluation** wurde jeweils am Ende des Kurses mit Hilfe eines kurzen Feedbackfragebogens durchgeführt und zeigt, dass die Teilnehmerinnen mit den Kursen sehr zufrieden waren. Vor allem Wirbelsäulengymnastik und Pilates wurden sehr gut angenommen.

### 2.2.6 Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten

Um Nachhaltigkeit zu gewährleisten und den gesundheitsförderlichen Gedanken weiterhin beizubehalten, wird im Rahmen des Projektes ein Teil der Zielgruppe zu Gesundheitsbeauftragten ausgebildet.

Am 18. März 2010 nahmen drei Mitarbeiterinnen der Küche und eine Hausarbeiterin an einer fünfstündigen Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten im Frauengesundheitszentrum FEM Süd teil. Frau Slavica Blagojevic (Projektmitarbeiterin FEM Süd) und Frau Daniela Schwarzjürg (Psychotherapeutin, Dipl. Lebens- und Sozialberaterin) leiteten die Veranstaltung. Es wurden folgende Inhalte besprochen:

- Basisinformation über gesunde Ernährung:  
Anhand der Ernährungspyramide werden gesunde und ungesunde Nahrungsmittel besprochen, kurze Einführung in Ernährungswissen (Fette, Proteine, Vitamine), Body Mass Index und gesundes Gewicht, Kalorienverbrauch und körperliche Arbeitsbelastung sowie Gesundes Kochen
- Basisinformation zu psychischer Gesundheit:  
Basiswissen zum Thema Stressabbau und zum Thema Konfliktlösung, Mentale Hygiene (wichtig, sich auszusprechen, Ansprechpersonen, Freundschaften pflegen). Sowie wohin man sich bei psychosozialen Problemen (wie z.B. Gewalt in der Familie, Wohnungssuche, Visum, Drogensucht, etc.) wenden kann.
- Informationen für Migrantinnen über das Gesundheitswesen:  
Anhand der Broschüre „Gesundsein in Wien“, die in mehreren Sprachen aufliegt, wurden die wichtigsten (Kontakt-)Informationen für Vorsorgeuntersuchung, Gynäkologische Vorsorgeuntersuchung, Mammografie und Zahngesundheit gegeben.

- Implementierung von Gesundheitsaktionen im Betrieb:  
Es wurden die Ideen der Teilnehmerinnen erfragt („Die Krankenschwestern machen Nordic Walking, können wir da nicht auch eine Gruppe machen?“). Weiters wurde die Umsetzung solcher gesundheitsfördernden Maßnahmen besprochen.

Am Ende der Veranstaltung wurde den vier Teilnehmerinnen ein Zertifikat überreicht.



Teilnehmerinnen der Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten & Slavica Blagojevic (Projektmitarbeiterin FEM Süd)

### 2.2.7 Nachhaltigkeit

Um zu erfahren, in wieweit die Anstöße aus „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 von der internen Steuerungsgruppe im Otto Wagner Spital weitergeführt wurden und um eine gute Übergabe in den Regelbetrieb zu ermöglichen, gab es am 09. Juni 2010 nochmals ein Sitzung. Es wurden einerseits vom Projektteam die Ergebnisse der Nacherhebung präsentiert und andererseits die innerbetrieblichen Interventionen angesprochen. Die Ergebnisse der Nacherhebung entnehmen Sie bitte dem ersten Evaluationszwischenbericht.

**Folgende Tagesordnungspunkte** standen am Programm:

- Kurzer Rückblick über das Projekt
- Ergebnisse der Nacherhebung
- Verlauf der Kurse und Maßnahmen (inkl. Feedback)
- Ergebnisse der Projektevaluation
- Verlauf der innerbetrieblichen Veränderungen
- „Best practices“ und bisherige Erfahrungen aus anderen Projektdurchgängen
- Diskussion: Übergabe in den Regelbetrieb

Im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ im Otto Wagner Spital kam es zu folgenden **innerbetrieblichen Veränderungen**:

- Jede Hausarbeiterin kann jeden Montag zwischen 08:00 und 12:00 Uhr zur Hausaufsicht ins Büro kommen, um über Themen, die die Hausarbeiterinnen im Moment beschäftigen, zu sprechen (z.B. arbeitsrechtliche Fakten, Urlaub, Konflikte, usw.). Es wurden Zettel an jede Hausarbeiterin in Deutsch und Bosnisch/ Kroatisch/ Serbisch ausgeteilt. Die Hausarbeiterinnen konnten entweder alleine kommen oder sich von einer Person aus der Personalvertretung begleiten lassen.
- Die Küchenleitung berichtet in der Abschlussitzung, dass die Frauen das Wirbelsäulentraining sehr gut angenommen haben und sich auch gut selbst organisiert haben. Er meint, dass bei einigen Frauen die innere Bereitschaft zur Gesundheitsförderung fehlt und andere wiederum sehr engagiert sind.
- Es wurden keine regelmäßigen Teamsitzungen für die Hausarbeiterinnen implementiert. Der Verwaltungsdirektor betonte die Wichtigkeit der Integration der Hausarbeiterinnen bei den Teambesprechungen der einzelnen Abteilungen. Dies wird in Zukunft mit dem Pflegedirektor geklärt werden.
- Zum Thema „(Un)sichtbarkeit der Hausarbeiterinnen“ wurde berichtet, dass auf jeder Station zu den Bildern der auf dieser Station tätigen ÄrztInnen, KrankenpflegerInnen, etc. ein Bild der „fixen“ Hausarbeiterin angebracht wurde.
- Es wurde im Otto Wagner Spital bereits mit einigen gesundheitsfördernden Angeboten gestartet. Es gibt kostenlose Nordic Walking Kurse für MitarbeiterInnen der Küche. Weiters wurde für alle Berufsgruppen das Programm „Weight Watchers at Work“ angeboten, das auch sehr gut angenommen wurde.

Am Ende der Sitzung wurde die **Übergabe in den Regelbetrieb** besprochen, um die Nachhaltigkeit des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ zu sichern. Es kam zu folgenden Überlegungen seitens der Mitglieder der Steuerungsgruppe:

- Das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ hat Anstöße gegeben und die ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten werden zukünftig bei der Stabstelle Qualitätsmanagement eingebunden.
- Es wurde angedacht, dass die hausinternen Diätologinnen gesundheitsfördernde Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen der Küche und Hausarbeiterinnen anbieten.
- Es wurde über ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt für Männer im Otto Wagner Spital nachgedacht. Es handelt sich um ca. über 150 Personen im Bereich Fuhrpark, Hausaufsicht und Küche.
- Die interne Projektkoordinatorin vom Otto Wagner Spital erklärte sich bereit, im Herbst (ca. November 2010) eine weitere Sitzung der Steuerungsgruppe inklusive der ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten einzuberufen, um das Thema des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ weiter zu bearbeiten.

## 2.3 Projektdurchgang im Wilhelminenspital

### 2.3.1 Implementierung des Projektes

Am 24. März 2010 fand im Wilhelminenspital die erste Projektvorstellung von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 statt. Es waren folgende interessierte Personen anwesend: DI Karin Holzapfel-Keider (Abteilung Personal, Personalentwicklung), Dr. Erich Deutschmann (Arbeitsmedizinischer Dienst), Thomas Minarik, (Oberaufseher, Hausaufsicht), Christine Papesch (Aufseherin, Hausaufsicht), Sennur Agtas (Teamleiterin, Hausaufsicht), Marion Hochwarter (Teamleiterin, Hausaufsicht), Andrea Rosenecker (Leiterin Abteilung Wirtschaft), OSr. Barbara Groß (Kontaktfrau, Qualitäts- und Beschwerdemanagement, Direktion), STL Mag. Claudia Kudrna (Gesundheitsförderung, Pflegedirektion), Ing. Martin Novak (Personalvertretung).

Im Wilhelminenspital sind insgesamt 270 Hausarbeiterinnen beschäftigt, wobei die Mitarbeiterinnen der Fremdfirma ebenfalls inkludiert sind. Da bei der ersten Sitzung der Verwaltungsdirektor Herr Anton Pohl nicht anwesend war, konnte noch kein offizieller Projektauftrag an das Frauengesundheitszentrum FEM Süd vergeben werden. Der Projektstart wurde auf Grund der Sommerferien auf Oktober 2010 verschoben. Es wurde eine weitere Projektpräsentation vor der Steuerungsgruppe inklusive der Kollegialen Führung am 30. August 2010 vereinbart.

Auf Grund interner Problematiken im Bereich der HausarbeiterInnen im Wilhelminenspital wurde kurzfristig die Sitzung abgesagt und das Projekt auf unbestimmte Zeit verschoben. Da dieser erneute Aufschub das FEM Süd vor ernsthafte Probleme stellte, wurde ein E-mail, das einerseits Verständnis für die Situation ausdrückte, andererseits aber auch auf die Konsequenzen für das Projekt aufmerksam machte, an die Kollegiale Führung gesendet. Daraufhin meldete sich der Pflegedirektor des Wilhelminenspitals und äußerte großes Interesse daran, das Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt für Abteilungshelferinnen durchzuführen.

Gleich danach erfolgte die Implementierung nach einem „Top-Down“ Ansatz. Nach Information und Projektpräsentation in der Pflegedirektion am 30. August 2010 wurde die Steuerungsgruppe gebildet, die die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der jeweiligen Projektphase gewährleistet.

Es kam somit zur ersten Sitzung der Steuerungsgruppe am 29. September 2010, wo das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ präsentiert wurde und die ersten gemeinsamen Schritte (wie z.B. Kick-Off, Gesundheitszirkel, usw.) besprochen wurden.

Folgende Personen waren in der Steuerungsgruppe vertreten:

- Dr. Günter Dorfmeister, MSc (Pflegedirektor)
- OSr. Elvira Harreither, akad. KHM (Stv. des Pflegedirektors)
- STL Mag.<sup>a</sup> Claudia Kudrna, MBA (Projektmanagement, Controlling & Assistenz)
- Stat. Sr. Christa Zemmann-Köck (Arbeitsmedizinischer Dienst)
- OSr. Helene Mayer (Oberschwester)
- OPfl. Robert Volpini De Maestre (Oberpfleger)
- OSr. Andrea Schmalzbauer (Oberschwester)

- OSr. Erika Hauer (Oberschwester)
- OSr. Anita Wammerl (Oberschwester)
- OSr. Hermine Ritzinger, akad. KHM (Oberschwester)
- OSr. Helga Riss (Oberschwester)
- OSr. Barbara Prochaska, akad. KHM (Oberschwester)
- Stat. Sr. Karin Kovacs (Stationsschwester)

Es sind zu Projektbeginn insgesamt 165 AbteilungshelferInnen (davon sind 15 Mitarbeiter männlich) im Wilhelminenspital beschäftigt. Das durchschnittliche Alter beträgt 45,7 Jahre. Die Anzahl der Krankenstandstage ist bei den Abteilungshelferinnen im Vergleich zu den übrigen Pflegeberufen im Wilheminspital deutlich erhöht.

### 2.3.2 Kick Off

Am Freitag den 22. Oktober 2010 startete das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“- Interkulturelle und geschlechtssensible betriebliche Gesundheitsförderung für Abteilungshelferinnen im Wilhelminenspital.

Um alle Abteilungshelferinnen zu erreichen, wurden zwei Kick-Off-Veranstaltungen (22.10.2010 und 04.11.2010) im Festsaal des Wilhelminenspitals durchgeführt. Insgesamt fanden sich ca. 120 interessierte Abteilungshelferinnen ein – Getränke und Kaffee waren jedes Mal bereitgestellt.

Einleitende Worte wurden von Herrn Pflegedirektor Dr. Günter Dorfmeister, MSc vorgenommen. Er betonte, dass das Projekt von der Kollegialen Führung unterstützt und getragen wird und bestärkten die Frauen darin, an diesen extra für sie durchgeführten Aktivitäten auch aktiv teilzunehmen. Ebenfalls anwesend und unterstützend waren Frau STL Mag.<sup>a</sup> Claudia Kudrna, MBA sowie der Arbeitsmedizinische Dienst, vertreten durch Frau Stat. Sr. Christa Zemmann-Köck.

Im Anschluss an die herzlichen Eröffnungsworte stellte sich das Projektteam des Frauengesundheitszentrums FEM Süd vor. Es wurden das Ziel und der Ablauf von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“, die möglichen Inhalte der Gesundheitszirkel, die Rahmenbedingungen, die gesundheitsfördernden Kurse und Beratungen, sowie der Fragenbogen zum gesundheitlichen Lebensstil allen Mitarbeiterinnen näher gebracht. Um schon beim Kick Off „in Bewegung zu kommen“, wurden die Frauen zu einer kleinen Bewegungsübung eingeladen. Die Übung bestand darin aufzustehen und sich zu strecken, danach sich nach links zu drehen, die Arme auf den Schultern der „Vorderfrau“ abzulegen und anfangen kurz zu massieren. Das gleiche wurde dann in die andere Richtung getan. Wie auf den Fotos zu erkennen, machte es den Abteilungshelferinnen Spaß und die Stimmung wurde aufgelockert.

Danach konnten sich die Frauen zu den Gesundheitszirkeln (2 Gruppen) anmelden. Insgesamt erklärten sich 36 Frauen bereit, an den Gesundheitstreffen teilzunehmen.

In Abstimmung mit der Pflegedirektion wurden die endgültigen Gesundheitszirkelgruppen gebildet.

Hier einige Eindrücke vom Kick Off:



Pflegedirektor Dr. Dorfmeister, MSc



Abteilungshelferinnen, Bewegungsübung

### 2.3.3 Ergebnisse der Gesundheitszirkel

Das Ziel der Gesundheitszirkel war, gesundheitsbezogene Belastungen und Ressourcen der Abteilungshelferinnen in der Arbeit sowie in privater Hinsicht zu eruieren, wofür sich die Methodik der Gesundheitszirkel besonders eignet.

Die Gesundheitszirkel fanden im Zeitraum zwischen November und Dezember 2010 wöchentlich insgesamt sechs Mal statt. Die Treffen waren zur Gänze in der Arbeitszeit der Gesundheitszirkelteilnehmerinnen und dauerten jeweils 2 Stunden. Alle Einheiten wurden in nach Sprachen getrennten Gruppen (deutsch- und bosnisch-, kroatisch-, serbischsprachig) durchgeführt. Insgesamt arbeiteten 21 Frauen regelmäßig in den Gesundheitszirkeln mit.



deutschspr. GZ Gruppe



b/k/s-spr. GZ Gruppe

Es wurden folgende Ergebnisse erarbeitet, die hier getrennt nach der jeweiligen Sprache beschrieben werden.



### **Deutschsprachige Gruppe**

Es gab eine deutschsprachige Gruppe mit Abteilungshelferinnen. Einen fixen Bestandteil der Zirkelsitzungen bildete am Beginn des Treffens die Befindlichkeitsrunde. Die sogenannte „Blitzlichtrunde“ ermöglichte einen guten Einstieg in die Zirkelsitzungen, durch die jede Frau kurz berichteten konnte, wie ihre momentane Stimmung war.

In dieser Gruppe besuchten 11 Frauen regelmäßig die Gesundheitszirkel. Folgende Inhalte der Gesundheitszirkel wurden in Absprache mit den Zirkelteilnehmerinnen präsentiert:

- Die „Gesunderhalter“: Familie, Freunde, KollegInnen/ Arbeit, Freizeit, Lebensstil
- Die „Krankmacher“: Führung, Personal/ Rechte, Arbeitstätigkeit, Körperliche Beschwerden

### **Bosnisch-/ kroatisch-/ serbischsprachige Gruppe**

Diese Gruppe bestand aus 10 Frauen, die regelmäßig den Sitzungen beiwohnten. Hier wurde ebenfalls mit Befindlichkeitsrunden begonnen. Folgende Themen waren Inhalte der bosnisch-, kroatisch- und serbischsprachigen Gruppe:

- Die „Gesunderhalter“: Familie/ Gesundheit der Familie, Glückliche Menschen, Arbeit, Geld, Freizeit/ Spaß, Verständnis/ Anerkennung
- Die „Krankmacher“: Angst, Krankenstände, Körperliche Belastung, Verhalten zwischen Kolleginnen, Führung

## **2.3.4 Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe**

Die Steuerungsgruppensitzung fand am 24. Jänner 2011 von 10.00 bis 12.30 Uhr im Wilhelminenspital, Besprechungszimmer des Direktionsgebäudes statt.

Anwesend waren die Mitglieder der Steuerungsgruppe, die beiden Sprecherinnen der Gesundheitszirkelgruppen sowie das Projektteam von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3.

Folgende Tagesordnungspunkte standen am Programm:

- Ergebnisse der Fragebogenerhebung,
- Ergebnisse der Gesundheitszirkel,
- Lösungen und Maßnahmen,
- Diskussion.

Als Zeichen gelungenen „Empowerments“ war zu werten, dass die Zirkelergebnisse von zwei Abteilungshelferinnen (Frau Nada Buric und Frau Manuela Leidenfrost) selbst präsentiert wurden. Kurz vor der Sitzung fand noch ein Treffen zwischen den zwei Präsentatorinnen und dem Projektteam statt, um einzelne Punkte zu besprechen und die Abteilungshelferinnen zu unterstützen. In der Steuerungsgruppensitzung konnte auch die Organisation der gesundheitsförderlichen Maßnahmen (z.B. Räumlichkeiten, Zeiten, Informationsmöglichkeiten, usw.) auf der Verhaltensebene geklärt werden. Besonders kooperativ verlief auch die Diskussion über innerbetriebliche Interventionen und Veränderungen.

### 2.3.5 Rückmeldung der Ergebnisse an Belegschaft

In der Steuerungsgruppensitzung wurde besprochen, wie die Rückmeldung der Ergebnisse der Fragebogenerhebung und der Gesundheitszirkel sowie die beschlossenen Maßnahmen an alle Abteilungshelferinnen rückgemeldet werden kann.

Somit kam es am 1. Februar 2011 von 13:00 bis 15:00 Uhr zum **7. interkulturellen Gesundheitszirkel**, wo die Teilnehmerinnen der deutschsprachigen und bosnisch-/kroatisch-/serbisch-sprachigen Gruppe vertreten waren. Moderiert wurde die Sitzung von Frau Slavica Blagojevic und Frau Anna-Maria Schille. Es waren insgesamt 15 Frauen anwesend, neben den Abteilungshelferinnen, eine Oberschwester sowie Frau Claudia Kudrna im Namen der Pflegedirektion. Ziel des Treffens war die Teilnehmerinnen der Gesundheitszirkelgruppen zuerst über die Ergebnisse sowie die beschlossenen Maßnahmen auf der Verhaltens- wie Verhältnisebene zu informieren.

Weiters kam es 28. Februar 2011 von 13:00 bis 15:00 Uhr im Festsaal des Wilhelminenspitals zur **Ergebnispräsentation für alle interessierten Abteilungshelferinnen**. Insgesamt waren 26 Frauen anwesend. Von Seiten des FEM Süds war Frau Anna-Maria Schille vertreten, die die Ergebnisse der Fragebogenerhebung präsentierte. Pflegedirektor Dr. Günter Dorfmeister, MSc stellte die innerbetrieblichen Ergebnisse und Interventionen vor.

Auf Wunsch der Pflegedirektion wurde von Seiten des FEM Süds ein schriftlicher **Bericht** über die **Ergebnisse der Baseline Fragebogenerhebung** erstellt und dem Wilhelminenspital elektronisch zur Verfügung gestellt.

### 2.3.6 Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Es wurden im Wilhelminenspital gesundheitsfördernde Maßnahmen sowohl auf der Verhältnisebene wie auch auf der Verhaltensebene umgesetzt.

Bei der Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe wurden gemeinsam mit dem Projektteam **gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Verhaltensebene** beschlossen. Von Mitte Februar bis Ende April 2011 wurden folgende Kurse, Vorträge und Beratungen umgesetzt.

- Wirbelsäulengymnastik: Es fanden insgesamt 10 Kurseinheiten à 1 Stunde statt und es kam zu 105 Teilnahmen.
- Kommunikationstraining: Dieser Workshop fand 2 Mal à 2 Stunden statt und es nahmen 29 Frauen daran teil.
- Konfliktmanagement: Dieser Workshop fand ebenfalls 2 Mal à 2 Stunden statt und es nahmen 32 Frauen daran teil.
- Stress abbauen und psychische Gesundheit: Hier kam zu einer Kurseinheit à 2 Stunden und es nahmen 14 Frauen daran teil.
- Ernährungsberatung: Die Beratung fand 2 Mal à 2 Stunden statt und es nahmen 22 Abteilungshelferinnen daran teil.

Die Workshops Kommunikationstraining, Konfliktmanagement und Stress abbauen/psychische Gesundheit wurden von einer Trainerin durchgeführt und bildeten einen aufbauenden Kurs. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen auf den

Feedbackbögen waren durchwegs positiv, wie zum Beispiel *„Es war total super lehrreich. Man könnte aus den Vorträgen sehr viel lernen. Hoffentlich finden noch viele solch interessanter Vorträge statt.“*, *„Es war echt super, informativ und für sich selbst viel dazu gelernt. Danke.“*, *„Ich bin sehr zufrieden, bitte weiter machen, es sollten alle KollegInnen teilnehmen!“*

Alle Angebote wurden im Areal des Wilhelminenspitals durchgeführt, die Interventionen waren für alle Abteilungshelferinnen kostenlos, freiwillig und wurden mit Hilfe des Projektbudgets finanziert. Der Pflegedirektor stimmte zu, dass die geplanten Interventionen komplett in der Arbeitszeit der Abteilungshelferinnen durchgeführt werden.

Es wurden folgende **Themen für innerbetriebliche Interventionen** für Abteilungshelferinnen besprochen, die im Steuerungssitzungsprotokoll festgehalten wurden:

- Möglichkeiten des Informationsflusses
- Teambesprechungen
- Personal
- Arbeitsplan und Tätigkeitsprofil von Abteilungshelferinnen
- Vertretungen
- Effiziente Gestaltung der Wege
- Lagerungsprofile
- Dienstantritt und Frühstückszeiten
- Berufsbekleidung/ Thermojacken
- Kinderbetreuung im Spitalskindergarten
- Personalvertretung
- Respektvoller Umgang

Hier einige Eindrücke von den gesundheitsfördernden Maßnahmen:



Wirbelsäulengymnastik



Kommunikationstraining

### 2.3.7 Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten

Um Nachhaltigkeit zu gewährleisten und den gesundheitsförderlichen Gedanken weiterhin beizubehalten, wird im Rahmen des Projektes ein Teil der Zielgruppe zu Gesundheitsbeauftragten ausgebildet.

Am 30. März 2011 nahmen zwei Abteilungshelferinnen des Wilhelminenspitals an einer fünfstündigen Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten im Frauengesundheitszentrum FEM Süd teil. Frau Slavica Blagojevic (Projektmitarbeiterin FEM Süd) und Frau Daniela Schwarzjirg (Psychotherapeutin, Dipl. Lebens- und Sozialberaterin) leiteten die Veranstaltung.

Es wurden folgende Inhalte<sup>2</sup> besprochen:

- Basisinformation über gesunde Ernährung
- Basisinformation zu psychischer Gesundheit
- Informationen für Migrantinnen über das Gesundheitswesen
- Implementierung von Gesundheitsaktionen im Betrieb

Am Ende der Veranstaltung wurde den zwei Teilnehmerinnen ein Zertifikat überreicht.



Daniela Schwarzjirg, Nuriye Ekinci, Slavica Blagojevic, Nada Buric

### 2.3.8 Nachhaltigkeit

Um zu erfahren, in wieweit die Anstöße aus „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 von der internen Steuerungsgruppe im Wilhelminenspital weitergeführt wurden und um eine gute Übergabe in den Regelbetrieb zu ermöglichen, gab es am 29. Juni 2011 nochmals ein Sitzung. Es wurden einerseits vom Projektteam die Ergebnisse der Nacherhebung präsentiert und andererseits die innerbetrieblichen Interventionen

<sup>2</sup> nähere Informationen finden Sie unter Punkt 2.2.6

angesprochen. Die Ergebnisse der Nacherhebung entnehmen Sie bitte dem zweiten Evaluationszwischenbericht.

**Folgende Tagesordnungspunkte** standen am Programm:

- Kurzer Rückblick über das Projekt
- Ergebnisse der Nacherhebung
- Verlauf der Kurse und Maßnahmen (inkl. Feedback)
- Ergebnisse der Projektevaluation
- Verlauf der innerbetrieblichen Veränderungen
- „Best practices“ und bisherige Erfahrungen aus anderen Projektdurchgängen
- Diskussion: Übergabe in den Regelbetrieb

Im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ im Wilhelminenspital kam es zu folgenden **innerbetrieblichen Veränderungen bzw. Rückmeldungen**:

- Eine Oberschwester berichtete, dass *„die Zufriedenheit bei den Abteilungshelferinnen größer geworden ist. Durch gemeinsame Gespräche wurde vieles geklärt und das Klima ist harmonischer und zufriedener.“*
- Ebenfalls wurde von einer anderen Oberschwester beschrieben, dass *„die Teamkultur gut ist. Man setzt sich regelmäßig zu Mittag zusammen um über aktuelle Themen zu sprechen. Früher erfolgten die Treffen nur anlassbezogen.“*
- Die Steuerungsgruppe gibt insgesamt an, dass es vor allem durch den Kommunikationskurs bei den Abteilungshelferinnen zu sog. „Aha-Erlebnisse“ kam. Sie berichten, dass die Frauen sich jetzt besser ausdrücken können und sich dadurch besser verständlich machen.

Am Ende der Sitzung wurde die **Übergabe in den Regelbetrieb** besprochen, um die Nachhaltigkeit des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ zu sichern. Es kam zu folgenden Überlegungen seitens der Mitglieder der Steuerungsgruppe:

- Die zwei ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten werden in Zukunft Ansprechpersonen für Ihre KollegInnen sein. Dies wird durch ein Foto und kurze Vorstellung der beiden Frauen im Spital sichtbar gemacht. Unterstützt werden sie von Frau STL Mag.<sup>a</sup> Claudia Kudrna, MBA.
- Bei der innerbetrieblichen Fortbildung werden voraussichtlich nächstes Jahr Angebote innerhalb der Dienstzeit für AbteilungshelferInnen zur Verfügung stehen. Gewünschte Themen wie Konfliktmanagement und gesunde Ernährung werden angeboten.
- Im Bereich der Bewegung können alle AbteilungshelferInnen das kostenlose Personalturnen außerhalb der Dienstzeit schon jetzt in Anspruch nehmen.

Es wurde ebenfalls in der letzten Steuerungsgruppe beschlossen, dass es eine zweite Rückmeldung über den Verlauf des Projekts sowie über die Ergebnisse der Nacherhebung an die Belegschaft geben wird.

Am 19. September 2011 kam es von 12:30 bis 15:00 Uhr im Festsaal des Wilhelminenspitals zur **zweiten Ergebnispräsentation für alle interessierten**

**Abteilungshelferinnen.** Insgesamt waren 30 Frauen anwesend. Von Seiten des FEM Süds war Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, Frau Slavica Blagojevic und Frau Mag.<sup>a</sup> Astrid Rösner vertreten, die die Ergebnisse der Fragebogennacherhebung sowie den Verlauf der Kurse und Maßnahmen (inkl. Feedback) präsentierten. Pflegedirektor Dr. Günter Dorfmeister, MSc stellte die innerbetrieblichen Interventionen und kommende gesundheitsfördernde Maßnahmen vor.

Das Treffen wurde auch gleich von den Abteilungshelferinnen genützt, um Fragen an die Pflegedirektion zu stellen. Weiters hat sich eine Gesundheitsmultiplikatorin vorgestellt und erklärt bei welchen Themen sie die KollegInnen unterstützen kann.

## 2.4 Projektdurchgang im Allgemeinen Krankenhaus

### 2.4.1 Implementierung des Projektes

Der Projektdurchgang im Allgemeinen Krankenhaus wurde durch die Leitung der Betriebsabteilung, Fr. Gerhild Katz, veranlasst. Es erfolgte eine Sitzung in der Betriebsabteilung des AKH am 1. Juni 2010, in der folgende Personen anwesend waren: Fr. Gerhild Katz (Leitung der Betriebsabteilung), Hr. Christoph Hieblinger (Personalvertretung), Hr. Alois Ringler (Leitung Reinigung) und Hr. Roman Spatzierer (Leitung Personalentwicklung).

Inhaltlich wurde folgendes besprochen:

- Das Projekt erweckte großes Interesse im AKH.
- Durch das Informationsschreiben und die Präsentation beim Treffen der GesundheitsförderInnen wurde das AKH auf das Projekt aufmerksam.
- Im AKH sind insgesamt 730 HausarbeiterInnen beschäftigt,
- 96% davon sind Frauen.
- Ca. 90% haben einen Migrationshintergrund, v.a. aus Bosnien/ Kroatien/ Serbien. Es arbeiten allerdings auch Frauen aus Ungarn, Thailand, der Türkei und von den Philippinen als Hausarbeiterinnen.
- Das Projekt könnte im Jänner 2011 starten.
- Aufgrund der Größe des Spitals wäre es optimal, die Ressourcen für zwei Durchgänge zu bündeln.

Alle FördergeberInnen wurden angefragt, ob ein Zusammenziehen von zwei Projektdurchgängen in diesem Fall möglich wäre und diesem Ansuchen wurde sowohl von Seiten des KAV, als auch des FGÖ sowie der WiG stattgegeben.

Die nächste offizielle Implementierungssitzung fand am 22. November 2010 im AKH statt. Anwesend waren Fr. Gerhild Katz, Leitung der Betriebsabteilung und Fr. Huberta Haider, Projektleitung „Gesund arbeiten ohne Grenzen“. Besprochen wurden genaue Abläufe des Projektdurchganges, um genügend Material für die Informierung und die endgültige Projektzusage durch den zuständigen Direktor Prof. Dr. Reinhard Krepler zusammenzutragen. Kurz vor Weihnachten erhielt das Projektteam dann die endgültige Zusage, dass das Projekt wie geplant im Jänner 2011 im AKH starten kann.

Am 11. Jänner 2011 startete der Projektdurchgang mit der ersten **Planungssitzung** des AKH Kernprojektteams sowie dem Projektteam des FEM Süd. In dieser Sitzung waren folgende Personen anwesend: Gerhild Katz (Leitung Betriebsabteilung); Brigitte Dittrich (Betriebsabteilung); Bettina Hummel (DAP, PE); Alois Ringler (Leitung Reinigung); Dragi Pejcinovski (VBA, OP-Aufsicht); Huberta Haider (Projektleitung), Karin Korn (Projektumsetzung deutschsprachig), Slavica Blagojevic (Projektumsetzung bks-sprachig), Anna-Maria Schille (Praktikantin). Diese Sitzung diente der Sammlung von Vorschlägen, wie der Projektdurchgang im AKH durchgeführt werden konnte, um der Steuerungsgruppe (inkl. Kollegialer Führung) in der ersten offiziellen Steuerungsgruppensitzung bereits Vorschläge machen zu können.

In dieser Planungssitzung wurden nach einer Projektvorstellung von Seiten des FEM Süds folgende Vorschläge erarbeitet:

- Die Projektumsetzung kann sowohl für Eigen- als auch für Fremdpersonal erfolgen.
- Insgesamt werden ca. 710 Hausarbeiterinnen adressiert, wobei ca. 80% bosnisch-, kroatisch- oder serbischsprachig sind, 10% deutschsprachig und 10% türkischsprachig.
- Es wird diskutiert, vier Kick Offs und auch vier Gesundheitszirkelgruppen durchzuführen.
- Ebenso sollten vier Gesundheitsbeauftragte geschult werden.
- Die Dienstschichten im AKH lassen Treffen derselben Gruppe von Frauen nicht jede Woche zu – die Gesundheitszirkel müssen auf ein Intervall von 2 Wochen ausgedehnt werden, um die Teilnehmerinnengruppe konstant zu halten.

Die **Implementierung der Steuerungsgruppe** des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 im AKH erfolgte am 19. Jänner 2011 wiederum im AKH.

Folgende Personen waren anwesend: Elisabeth Pal (Verwaltungsdirektorin); Gerhild Katz (Leitung Betriebsabteilung); Brigitte Dittrich (Betriebsabteilung); Bettina Hummel (DAP, PE); Hans Machula (Betriebsärztlicher Dienst); Dragi Pejcinovski (VBA, OP-Aufsicht); Ulrike Brauner (Vorarbeiterin, Bettenhaus); Marilyn Manriquez Toledo (Vorarbeiterin, Schulbereich); Romy Fuchs (Vorarbeiterin, OP), Stanka Familic (Vorarbeiterin, UBA); Vesela Ilic (Vorarbeiterin, EB 7/8), Ursula Tronja  
FEM Süd: Slavica Blagojevic (Projektmanagement); Huberta Haider (Projektleitung); Karin Korn (Projektmanagement); Anna-Maria Schille (Praktikantin).

Es ergaben sich folgende nächste Schritte und Übereinkünfte:

- Die Vorgangsweise der Planungsgruppe wird angenommen.
- Kick Off: Es werden 4 Termine für die Kick Off Veranstaltungen fixiert.
- Für die Eröffnungsreden hat sich die Führungsebene bereit erklärt.
- Rückgabe der Fragebögen: Das FEM Süd Projektteam stellt drei versiegelte Boxen zur Verfügung, wo die Hausarbeiterinnen die ausgefüllten Fragebögen retournieren können.
- Informationstafel: Drei Stück „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ Projektplakate werden voraussichtlich beim betriebsärztlichen Dienst, in der großen Gardarobe, sowie in der Personalvertretung aufgehängt, um laufend über den Stand des Projektes zu informieren.
- Gesundheitszirkel: Fr. Verwaltungsdirektorin Pal bestätigt, dass die Gesundheitszirkel mit den Hausarbeiterinnen in ihrer Arbeitszeit statt finden

werden. Es wird insgesamt 4 Gruppen zu je 6 Treffen á 2 Stunden geben. Eine Gruppe besteht aus ca.15 Personen. Nach den vier Kick Offs wird geklärt, ob die Gesundheitszirkelgruppen sich wöchentlich oder alle zwei Wochen treffen.

- Ansprechpersonen: Interne Ansprechpersonen im AKH für das FEM Süd Projektteam sind Frau Katz und Frau Dittrich.

Folgende Personen sind in der Steuerungsgruppe vertreten:

- Elisabeth Pal (Verwaltungsdirektorin)
- Gerhild Katz (Leitung Betriebsabteilung)
- Brigitte Dittrich (Betriebsabteilung)
- Bettina Hummel (DAP, PE)
- Hans Machula (Betriebsärztlicher Dienst)
- Alois Ringler (Leitung Reinigung)
- Dragi Pejcinovski (VBA, OP-Aufsicht)
- Ulrike Brauneder (Vorarbeiterin, Bettenhaus)
- Marilyn Manriquez Toledo (Vorarbeiterin, Schulbereich)
- Romy Fuchs (Vorarbeiterin, OP)
- Stanka Familic (Vorarbeiterin, UBA)
- Vesela Ilic (Vorarbeiterin, EB 7/8)
- Ursula Tronja

#### 2.4.2 Kick Off

Im Februar 2011 startete das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“-Interkulturelle und geschlechtssensible betriebliche Gesundheitsförderung für Hausarbeiterinnen im Allgemeinen Krankenhaus.

Auf Grund der hohen Anzahl an Hausarbeiterinnen wurden insgesamt folgende vier Kick Off Veranstaltungen festgelegt, die im Hörsaalzentrum oder im Schulgebäude statt fanden:

- Freitag, 4. Februar 2011 von 10:30 bis 12:30 Uhr
- Dienstag, 15. Februar 2011 von 14:00 bis 16:00 Uhr
- Freitag, 25. Februar 2011 von 10:00 bis 12:00 Uhr
- Montag, 28. Februar 2011 von 14:00 bis 16:00 Uhr

Die Hausarbeiterinnen wurden mit Hilfe eines Flugblattes zu der Veranstaltung eingeladen. Weiters erfolgte eine Intranetschaltung, wo ebenfalls der Projektstart angekündigt wurde.

Insgesamt konnten durch vier Kick Off Veranstaltungen 530 Hausarbeiterinnen erreicht werden. Verantwortlich für diesen großen Erfolg, dass 75% der Hausarbeiterinnen anwesend waren, waren einerseits die Leitung der Reinigung sowie ca. 20 Vorarbeiterinnen. Obst und Mineralwasser wurden jedes Mal für die Frauen bereit gestellt.

Die Moderation sowie einleitende Worte übernahm die Leiterin der Betriebsabteilung Frau Gerhild Katz. Weiters betonte Frau Verwaltungsdirektorin Elisabeth Pal, dass das Projekt von der Kollegialen Führung unterstützt und getragen wird und bestärkte die Frauen darin, an diesem extra für sie durchgeführten Aktivitäten auch aktiv



teilzunehmen. Frau Katz und Frau Pal nützten ebenfalls die Gelegenheit, um sich bei allen anwesenden Hausarbeiterinnen für ihre wichtige Arbeitsbeitrag im Betrieb zu bedanken. Es wurden ebenfalls unterstützende Worte vom Bereich Personalentwicklung Herrn Roman Spatzierer sowie vom Arbeitsmedizinischen Dienst vertreten durch Herrn Rudolf Stöger oder Herrn Hans Machula gesprochen. Weiters sprach Herr Christoph Hieblinger von der Personalvertretung einige Worte. Ebenfalls anwesend waren von der Leitung der Reinigung Herr Alois Ringler und Herr Dragi Pejcinoski sowie alle Vorarbeiterinnen.

Im Anschluss an die herzlichen Eröffnungsworte stellte sich das Projektteam des Frauengesundheitszentrums FEM Süd vor. Wieder wurde der Verlauf des Kick Offs verändert. Zum Einstieg wurden die Hausarbeiterinnen eingeladen sich kurz mit der Sitznachbarin auszutauschen was sie selbst gesund erhält. Mit den Antworten und Beispielen der Frauen erklärte das Projektteam den biopsychosozialen Gesundheitsbegriff. Es wurden das Ziel und der Ablauf von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“, die möglichen Inhalte der Gesundheitszirkel, die Rahmenbedingungen, die gesundheitsfördernden Kurse und Beratungen, sowie der Fragenbogen zum gesundheitlichen Lebensstil allen Mitarbeiterinnen näher gebracht. Um schon beim Kick Off in Bewegung zu kommen, wurden die Frauen zu einer kleinen Bewegungsübung eingeladen. Wie auf den Fotos zu erkennen, machte es den Hausarbeiterinnen sehr viel Spaß und die Stimmung wurde aufgelockert.

Danach konnten sich die Frauen zu den Gesundheitszirkeln (4 Gruppen) anmelden. Insgesamt erklärten sich 93 Frauen bereit, an den Gesundheitstreffen teilzunehmen. In Abstimmung mit der Betriebsabteilung sowie der Leitung der Reinigung wurden die endgültigen Gesundheitszirkelgruppen gebildet.

Hier einige Eindrücke der Kick Off Veranstaltungen:



1. Kick Off, Bewegungsübung



Elisabeth Pal, Gerhild Katz



2. Kick Off, Fragebogen ausfüllen



Hausarbeiterinnen



Projektteam

### 2.4.3 Ergebnisse der Gesundheitszirkel

Die Gesundheitszirkel Treffen fanden im Zeitraum Anfang März 2011 bis Ende Mai 2011 statt. Es kam zu insgesamt vier Gesundheitszirkelgruppen, die sich wie folgt aufteilten:

- Gruppe 1 (Deutsch): ab Dienstag, 15.03.2011 von 10:00 bis 12:00 Uhr, Moderation: Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, 17 Teilnehmerinnen
- Gruppe 2 (BKS): ab Dienstag, 15.03.2011 von 13:00 bis 15:00 Uhr, Moderation: Slavica Blagojevic, 17 Teilnehmerinnen
- Gruppe 3 (Deutsch): ab Mittwoch, 09.03.2011 von 13:00 bis 15:00 Uhr, Moderation: Anna-Maria Schille, DGKS, 17 Teilnehmerinnen
- Gruppe 4 (BKS): ab Mittwoch, 09.03.2011 von 10:00 bis 12:00 Uhr, Moderation: Slavica Blagojevic, 16 Teilnehmerinnen

Die Treffen fanden alle 2 Wochen statt, auf Grund der unterschiedlichen Dienstzeiten und Schichten der Hausarbeiterinnen. Sie waren zur Gänze in der Arbeitszeit der Gesundheitszirkelteilnehmerinnen und dauerten jeweils 2 Stunden. Es waren ca. 10% aller beschäftigten Hausarbeiterinnen des Allgemeinen Krankenhauses in den Gesundheitszirkeln vertreten.



Gruppe 1



Gruppe 2



Gruppe 3



Gruppe 4

Es wurden folgende Ergebnisse erarbeitet, die hier getrennt nach den jeweiligen Gruppen dargestellt werden.

### **Deutschsprachige Gruppe (Gruppe 1)**

Folgende Inhalte der Gesundheitszirkel wurden in Absprache mit den Zirkelteilnehmerinnen präsentiert:

- Die „Gesunderhalter“: Familie, Freunde, Partnerschaft, Freizeit, Bewegung draußen, Arbeit
- Die „Krankmacher“: Führung, persönliche Gesundheit, Arbeitsaufgaben, Kolleginnen, Arbeitsbedingungen

### **Bosnisch-/ kroatisch-/ serbischsprachige Gruppe (Gruppe 2)**

Folgende Themen waren Inhalte der bosnisch-, kroatisch- und serbischsprachigen Gruppe:

- Die „Gesunderhalter“: Familie/ Kinder/ Enkelkinder, Arbeit, Entspannung, Ruhe und Harmonie, Partner und Liebe, Verständnis und Anerkennung, Geld
- Die „Krankmacher“: Kommunikation, Organisatorisches/ Gesetzliches, Körperliche/ Psychische Gesundheit, Verhalten unter Kolleginnen, Ungerechtigkeit, Essenszeiten, Schutz/ Stichverletzungen, Arbeitsbekleidung, Unsichtbarkeit, Mitleid mit PatientInnen

### **Deutschsprachige Gruppe (Gruppe 3)**

Es wurden folgende Inhalte der Gesundheitszirkel präsentiert:

- Die „Gesunderhalter“: Familie, Kolleginnen/ Arbeit, Freizeit, Anerkennung, Sport und „was mir gut tut“
- Die „Krankmacher“: Führung, Kommunikation, Arbeit, Körperliche Beschwerden, Organisation

### **Bosnisch-/ kroatisch-/ serbischsprachige Gruppe (Gruppe 4)**

Folgende Themen waren Inhalte der Gruppe:

- Die „Gesunderhalter“: Familie, Wetter, Erholung, Liebe und Sex, Gesundheit, Extra, Verhältnisse am Arbeitsplatz
- Die „Krankmacher“: Konflikte und Grenzen, Verhalten der Kolleginnen/ Vertreterinnen, Urlaub/ Überstunden/ Vertretungen, Stundenlisten/ Urlaub abrechnen, Quadratmeterabrechnungen, Arbeitsmaterial, eigene Gesundheit, Belohnung/ Krankenstand/ Leistung

In allen vier Gesundheitszirkel Gruppen waren die Teilnehmerinnen sehr engagiert, offen und konstruktiv. Es herrschte ein wertschätzender Umgang untereinander, es wurde in den Gruppen gelacht und die Hausarbeiterinnen waren aktiv dabei. Von den Teilnehmerinnen kam ebenfalls die Rückmeldung, dass ihnen die Gesundheitszirkelrunden viel gebracht haben, da viele Frauen das erste Mal in ihrem Berufsleben die Möglichkeit hatten, über ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu sprechen und eigene Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

## **2.4.4 Ergebnispräsentationen vor der Steuerungsgruppe**

Auf Grund der vier Gesundheitszirkelgruppen kam es zu zwei Steuerungsgruppensitzungen getrennt nach den Sprachen. Anwesend waren die Mitglieder der Steuerungsgruppe, die vier Sprecherinnen der Gesundheitszirkelgruppen sowie das Projektteam von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3.

Die erste Steuerungsgruppensitzung fand am 14. Juni 2011 von 10.00 bis 12.30 Uhr im Allgemeinen Krankenhaus, Borschkegasse, Ebene 07, Seminarraum statt.

Folgende Tagesordnungspunkte standen am Programm:

- Ergebnisse der Gesundheitszirkel (Gruppe 1 & 3)
- Maßnahmen und Diskussion
- Weitere Projektinterventionen

Als Zeichen gelungenen Empowerments war zu werten, dass die Zirkelergebnisse von zwei Hausarbeiterinnen (Frau Marion Castellitz und Frau Eva Dolezel), die ebenfalls zu Gesundheitsbeauftragten ausgebildet wurden, selbst präsentiert wurden. Kurz vor der Sitzung fand noch ein Treffen zwischen den zwei Präsentatorinnen und dem Projektteam statt, um einzelne Punkte zu besprechen und die Hausarbeiterinnen in ihrer Rolle als Vortragende zu unterstützen.

Von Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn wurde einleitend eine Zusammenfassung über die Stimmung in beiden Gesundheitszirkelgruppen, die genannten Erwartungen und Befürchtungen sowie die Anzahl der genannten Krankmacher, Gesunderhalter und

Lösungsvorschläge gegeben. Die Detailergebnisse wurden in einem Fotoprotokoll zusammengefasst.

Besonders kooperativ verlief auch die Diskussion über innerbetriebliche Interventionen und Veränderungen. Erstmals wurden die Ergebnisse der Gesundheitszirkel gegliedert nach den jeweiligen vier Gruppen übersichtlich in einer Excel Tabelle zusammengefasst und bei der Steuerungsgruppensitzung präsentiert. Es wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus den Mitgliedern der Steuerungsgruppe, gebildet, die zum Ziel hat die einzelnen innerbetrieblichen Lösungen zu bearbeiten und in der Excel Liste zu dokumentieren. Die Leitung der Arbeitsgruppe übernahm Frau Katz.

Die zweite Steuerungsgruppensitzung fand am 20. Juni 2011 von 10.00 bis 12.30 Uhr im Allgemeinen Krankenhaus, Borschkegasse, Ebene 07, Seminarraum statt.

Folgende Tagesordnungspunkte standen am Programm:

- Ergebnisse der Fragebogenerhebung
- Ergebnisse der Gesundheitszirkel (Gruppe 2 & 4)
- Maßnahmen und Diskussion
- Weitere Projektinterventionen

Die Präsentation der Ergebnisse der Fragebogenerhebung erfolgte durch Frau Mag.<sup>a</sup> Astrid Rösner. Die Zirkelergebnisse wurden ebenfalls von zwei Hausarbeiterinnen (Frau Gordana Flok und Frau Danica Ivanovic), die ebenfalls zu Gesundheitsbeauftragten ausgebildet wurden, selbst präsentiert.

In der Steuerungsgruppensitzung konnte auch die Organisation der gesundheitsförderlichen Maßnahmen (z.B. Räumlichkeiten, Zeiten, Informationsmöglichkeiten, usw.) auf der Verhaltensebene geklärt werden.

#### **2.4.5 Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten**

Um Nachhaltigkeit zu gewährleisten und den gesundheitsförderlichen Gedanken weiterhin beizubehalten, wird im Rahmen des Projektes ein Teil der Zielgruppe zu Gesundheitsbeauftragten ausgebildet.

Am 14. Juli 2011 nahmen vier Hausarbeiterinnen des Allgemeinen Krankenhauses an einer fünfstündigen Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten im Frauengesundheitszentrum FEM Süd teil. Frau Slavica Blagojevic (Projektmitarbeiterin FEM Süd) und Frau Daniela Schwarzjirg (Psychotherapeutin, Dipl. Lebens- und Sozialberaterin) leiteten die Veranstaltung.

Es wurden folgende Inhalte<sup>3</sup> besprochen:

- Basisinformation über gesunde Ernährung
- Basisinformation zu psychischer Gesundheit
- Informationen für Migrantinnen über das Gesundheitswesen
- Implementierung von Gesundheitsaktionen im Betrieb

---

<sup>3</sup> nähere Informationen finden Sie unter Punkt 2.2.6

Am Ende der Veranstaltung wurde den vier Teilnehmerinnen ein Zertifikat überreicht.



Marion Castellitz, Eva Dolezel, Gordana Flok, Danica Ivanovic,  
Slavica Blagojevic, Daniela Schwarzjirg

#### 2.4.6 Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Es wurden gesundheitsfördernde Maßnahmen im Allgemeinen Krankenhaus sowohl auf der Verhältnisebene wie auch auf der Verhaltensebene umgesetzt.

Bei der Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe wurden gemeinsam mit dem Projektteam **gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Verhaltensebene** beschlossen. Im August 2011 wurden die Kurse geplant und Flugblätter mit den Kursinformationen an die Hausarbeiterinnen ausgeteilt. Der Kurs Kommunikations- und Konfliktraining war ursprünglich für Anfang September 2011 angesetzt. Auf Grund von Raumschwierigkeiten im Allgemeinen Krankenhaus und Schwierigkeiten bei der Anmeldung musste der Kurs verschoben werden. Nach einer gemeinsamen Sitzung bewarb die Betriebsabteilung engagiert die Kurse und reservierte neue Räume.

Alle Angebote wurden im Areal des Allgemeinen Krankenhauses durchgeführt, die Interventionen sind für alle Hausarbeiterinnen kostenlos, freiwillig und wurden mit Hilfe des Projektbudgets finanziert. Die Verwaltungsdirektorin stimmte zu, dass die geplanten Interventionen komplett in der Arbeitszeit der Hausarbeiterinnen durchgeführt werden.

Von Anfang Oktober 2011 bis Ende Februar 2012 wurden folgende Kurse, Vorträge und Beratungen umgesetzt.

- „Tanz Dich gesund!“: Auf Grund der vielen Anmeldungen (insg. 100 Hausarbeiterinnen) beim Kurs „Tanz Dich gesund!“ wurden statt geplant zwei

Gruppen vier Gruppen gebildet. Jede Gruppe fanden insgesamt 5 Mal à 1 Stunde statt. Es kam insgesamt zu 287 Teilnahmen.

- Vortrag über Gesunde Ernährung: Dieser Vortrag fand am 17.11.2011 für zwei Gruppen à 2 Stunden statt und es nahmen 27 Hausarbeiterinnen daran teil.
- Kommunikationstraining „Umgang miteinander“: Dieser Workshop fand für zwei Gruppen mit je 5 Einheiten à 2 Stunden statt und es nahmen 43 Frauen daran teil.

Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen beim Kurs „Tanz Dich gesund!“ auf den Feedbackbögen waren durchwegs positiv, wie zum Beispiel *„Der Kurs war sehr interessant, weil ich etwas Neues gelernt habe und mir die Tanzschritte gefallen!“* Rückmeldungen gab es ebenfalls beim Kommunikationstraining wie zum Beispiel *„Wäre nach meiner Erfahrung nach sehr gut diese Kommunikationskurse weiter anzubieten in allen Berufssparten, weil das meiner Meinung nach jeder gut gebrauchen könnte.“* Auf den Feedbackbögen aller drei Kurse war ersichtlich, dass sich die Frauen noch mehr Kurse bzw. weitere Maßnahmen wünschen.

Es wurden **Themen für innerbetriebliche Interventionen** für Hausarbeiterinnen besprochen, die einerseits im Steuerungssitzungsprotokoll festgehalten wurden, andererseits alle „Krankmacher“ inklusive Lösungsvorschläge in einem Maßnahmenplan in Form einer Excel Tabelle pro Gruppe festgehalten wurden. Das Dokument setzt sich wie folgt zusammen:

- Erwartungen/ Befürchtungen
- Nennungen „Die Gesunderhalter“ und Nennungen „Die Krankmacher“
- „Die Krankmacher“ aufgelistet nach Überschriften und Prioritäten
- Maßnahmenplan – dieser ist in folgende Spalten unterteilt: Thema, Wie zeigt sich das Problem, Wunsch, Lösungsvorschlag, EntscheiderIn, Umsetzung (ja/nein Begründung), UmsetzerIn (Wer), ab/bis wann

Diese vier Dokumente wurden der Steuerungsgruppe übergeben, um den Maßnahmenplan in nächster Zeit zu bearbeiten. Es hat sich intern eine Arbeitsgruppe (die Zusammensetzung ist dieselbe wie bei der Steuerungsgruppe) gebildet, die die innerbetrieblichen Themen in Zukunft bearbeiten und schriftlich festhalten wird.

Das erste Treffen der Arbeitsgruppe, wobei auch alle vier Gesundheitsbeauftragten eingeladen wurden, fand am 11. Juli 2011 statt. Hier ist zu berichten, dass bereits zwei innerbetrieblichen Maßnahmen beschlossen und bis zum jetzigen Zeitpunkt umgesetzt wurden.

Hier einige Eindrücke von den gesundheitsfördernden Maßnahmen:



„Tanz Dich gesund!“



Ernährungsvortrag

### 2.4.7 Nachhaltigkeit

Auf Grund von Umstrukturierungen bei der Berufsgruppe der Hausarbeiterinnen war es leider nicht möglich, die Ergebnisse der Befragung sowie der Gesundheitszirkel in einem größeren Rahmen (z.B. in Zuge von mehreren Veranstaltungen) rückzumelden, obwohl das ursprünglich von der Betriebsleitung geplant war.

Da ebenfalls zeitgleich eine große MitarbeiterInnenbefragung zu Lebensqualität, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen von der KAV Generaldirektion im Februar/März 2012 angesetzt war, entschied sich das Projektteam gemeinsam mit der Betriebsleitung vom AKH, die Projekt Nacherhebung zu einem späteren Zeitpunkt (Zeitraum: 27.03. bis 12.04.2012) anzusetzen.

Um zu erfahren, in wieweit die Anstöße aus „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 von der internen Steuerungsgruppe im AKH weitergeführt wurden und um eine gute Übergabe in den Regelbetrieb zu ermöglichen, gab es am 29. August 2012 nochmals ein Sitzung. Das Projektteam präsentierte einen kurzen Projektrückblick, die Ergebnisse der Nacherhebung, den Verlauf der Kurse sowie die Ergebnisse der Projektevaluation. Die detaillierten Ergebnisse der Nacherhebung entnehmen Sie bitte dem Evaluationsendbericht.

**Folgende Tagesordnungspunkte** standen am Programm:

- Kurzer Rückblick über das Projekt
- Ergebnisse der Nacherhebung
- Verlauf der Kurse und Maßnahmen (inkl. Feedback)
- Ergebnisse der Projektevaluation
- Verlauf der innerbetrieblichen Veränderungen
- Diskussion: Übergabe in den Regelbetrieb

Die innerbetrieblichen Veränderungen gestalten sich im AKH besonders gut. Die Leitung des Reinigungsdienstes präsentierten die innerbetrieblichen Maßnahmen, die nach folgenden Themenbereichen gegliedert sind:

- Kommunikation und Konflikte
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsbedingungen



- Organisation
- Persönliche Gesundheit
- Ansehen

Das Thema, die Wünsche und Maßnahmen bzw. Stellungnahmen ergaben sich aus den Ergebnissen der vier Gesundheitszirkelgruppen. Alle Maßnahmen wurden übersichtlich in einem Word Dokument dargestellt. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe berichteten, dass sich die Hausarbeiterinnen und direkten Vorgesetzten durch das Projekt mehr wahrgenommen und ernst genommen fühlen.

Sie gaben an, dass es zu vermehrten Anmeldungen der Hausarbeiterinnen bei den Fortbildungen der KAV GD gekommen ist, wie z.B. bei den Fortbildungen „Coaching Sie sich gesund!“, „Erste Hilfe Kurse“, usw. Hier ist die Kommunikation durch die VorarbeiterInnen ein erheblicher Erfolgsfaktor.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe waren überzeugt, dass basierend auf den erarbeiteten Lösungsvorschlägen noch weitere innerbetriebliche Verbesserungen für die Berufsgruppe der Hausarbeiterinnen in Zukunft umgesetzt werden.

Es wurde ebenfalls in der letzten Steuerungsgruppe beschlossen, dass es eine Rückmeldung über den Verlauf des Projekts sowie über die Ergebnisse der Nacherhebung an die Belegschaft geben wird.

Zwei ausgebildete Gesundheitsmultiplikatorinnen (Frau Marion Castellitz und Frau Eva Dolezel) engagierten sich sehr, betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen weiter zu führen. Dazu entwickelten sie zwei Flugblätter, um einerseits die Wünsche und Bedürfnisse der Frauen nach weiteren Kursen abzufragen und andererseits ein Informationsblatt, wo die Rolle der Gesundheitsmultiplikatorin verständlich erklärt wird und wie man diese kontaktieren kann. Während des gesamten Prozesses holten sich die Gesundheitsmultiplikatorinnen Unterstützung vom Projektteam.

## *2.5 Projektdurchgang in der Krankenanstalt Rudolfstiftung*

### **2.5.1 Implementierung des Projektes**

Der Projektdurchgang in der Krankenanstalt Rudolfstiftung wurde durch die KAV Generaldirektion, Herrn OAR Reinhard Faber, vermittelt. Danach erfolgte die Implementierung der Steuerungsgruppe nach einem „Top-Down“ Ansatz, um die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der jeweiligen Projektphase zu gewährleisten.

Es kam zur ersten Sitzung der Steuerungsgruppe am 10. Oktober 2011, wo das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ präsentiert wurde und die ersten gemeinsamen Schritte (wie z.B. Kick-Off, Gesundheitszirkel, usw.) besprochen wurden.

Folgende Personen waren in der Steuerungsgruppe vertreten:

- Dir. Wolfgang Preis (Verwaltungsdirektor)
- Dr.<sup>in</sup> Heidemaria Ranner (Arbeitsmedizinischer Dienst)

- Eva Synek (DGKS, Personalvertretung)
- Margarete Berthold (Leiterin Interne Dienste)
- Jaro Wyszeccki (Hausaufsicht)

Zu Projektbeginn sind in der Krankenanstalt Rudolfstiftung ca. 80 interne Hausarbeiterinnen beschäftigt, die als Zielgruppe definiert werden.

### 2.5.2 Kick Off

Am 8. November 2011 startete das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“-Interkulturelle und geschlechtssensible betriebliche Gesundheitsförderung für Hausarbeiterinnen in der Krankenanstalt Rudolfstiftung.

Auf Grund der unterschiedlichen Schichten der Hausarbeiterinnen wurden insgesamt folgende zwei Kick Off Veranstaltungen festgelegt, die im Festsaal (Borhavvegasse Haus 13/ 1. Stock) statt fanden:

- Dienstag, 8. November 2011 von 09:00 bis 11:00 Uhr
- Dienstag, 8. November 2011 von 11:00 bis 13:00 Uhr

Die Hausarbeiterinnen wurden mit Hilfe eines Flugblattes zu der Veranstaltung eingeladen. Weiters erfolgte eine mündliche Information über die direkten Vorgesetzten der Hausarbeiterinnen sowie den Arbeitsmedizinischen Dienst.

Insgesamt konnten durch die zwei Kick Off Veranstaltungen 53 Hausarbeiterinnen erreicht werden. Verantwortlich für diesen großen Erfolg, dass 66% der Hausarbeiterinnen anwesend waren, war v.a. die Leitung der Reinigung. Obst und Getränke wurden jedes Mal für die Frauen bereit gestellt.

Die einleitenden Worte übernahm der Verwaltungsdirektor Herr Wolfgang Preis und betonte die Wichtigkeit der aktiven Teilnahme der Frauen an den kommenden gesundheitsfördernden Aktivitäten. Frau Dr.<sup>in</sup> Heidemaria Ranner gab einen kurzen Überblick über das Projekt und motivierte und bestärkte ebenfalls die Frauen am Projekt teilzunehmen. Es wurden auffordernde Worte von der Personalvertretung sowie von der Hausaufsicht gesprochen. Die weitere Moderation wurde von Frau Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider übernommen.

Im Anschluss an die herzlichen Eröffnungsworte stellte sich das Projektteam des Frauengesundheitszentrums FEM Süd vor. Der inhaltliche Ablauf der Kick Offs hat sich nicht mehr verändert. Zuerst wurde mit einer Übung der biopsychosoziale Gesundheitsbegriff den Frauen näher gebracht. Es wurden das Ziel und der Ablauf von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“, die möglichen Inhalte der Gesundheitszirkel, die Rahmenbedingungen, die gesundheitsfördernden Kurse und Beratungen, sowie der Fragenbogen zum gesundheitlichen Lebensstil allen Mitarbeiterinnen erklärt. Danach wurden die Frauen wieder zu einer Bewegungsübung eingeladen, die den Hausarbeiterinnen sehr viel Spaß bereitete.

Danach hatten die Frauen die Möglichkeit, den Fragebogen gleich auszufüllen. Das Projektteam stand für Fragen zur Verfügung. Frau Dr.<sup>in</sup> Heidemaria Ranner

unterstützte bei der Fragebogenverteilung, indem sie den Mitarbeiterinnen die nicht beim Kick Off waren einen Brief inklusive dem Fragebogen zukommen ließ.

Danach konnten sich die Frauen zu den Gesundheitszirkeln (2 Gruppen) anmelden. Insgesamt erklärten sich 20 Frauen bereit, an den Gesundheitstreffen teilzunehmen. In Abstimmung mit der Hausaufsicht wurden die endgültigen Gesundheitszirkelgruppen gebildet.

Hier einige Eindrücke der Kick Off Veranstaltungen:



Dir. Wolfgang Preis



Dr.<sup>in</sup> Heidemaria Ranner



Bewegungsübung, 1. & 2. Kick Off

### 2.5.3 Ergebnisse der Gesundheitszirkel

Die Gesundheitszirkel Treffen fanden im Zeitraum Mitte November 2011 bis Mitte Dezember 2011 statt. Es kam zu insgesamt zwei Gesundheitszirkelgruppen mit jeweils 6 Sitzungen, die sich wie folgt aufteilten:

- Gruppe 1 (Deutsch): ab Dienstag, 15.11.2011 von 09:00 bis 11:00 Uhr, Moderation: Mag.<sup>a</sup> Karin Korn & Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric, 9 Teilnehmerinnen

- Gruppe 2 (Bosnisch/ Kroatisch/ Serbisch): ab Dienstag, 15.11.2011 von 11:00 bis 13:00 Uhr, Moderation: Slavica Blagojevic & Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric, 10 Teilnehmerinnen

Die Treffen waren zur Gänze in der Arbeitszeit der Gesundheitszirkelteilnehmerinnen und dauerten jeweils 2 Stunden. Es waren 24% aller beschäftigten Hausarbeiterinnen der Krankenanstalt Rudolfstiftung in den Gesundheitszirkeln vertreten.



deutschspr. GZ



b/k/s-spr. GZ

Es wurden folgende Ergebnisse erarbeitet, die hier getrennt nach den jeweiligen Gruppen dargestellt werden.

### **Deutschsprachige Gruppe**

Folgende Inhalte der Gesundheitszirkel wurden in Absprache mit den Zirkelteilnehmerinnen präsentiert:

- Die „Gesunderhalter“: Familie, Was tut mir gut?, Reden, Einkaufen, Denkweise
- Die „Krankmacher“: Arbeitskolleginnen (alle Berufsgruppen), Allgemein, Arbeitsumgebung, Familie, Ungerechtigkeit

### **Bosnisch-/ kroatisch-/ serbischsprachige Gruppe**

Folgende Themen waren Inhalte der bosnisch-, kroatisch- und serbischsprachigen Gruppe:

- Die „Gesunderhalter“: Sport und Bewegung, Entspannung, Eigene Gesundheit, Familie und die Gesundheit der Familie
- Die „Krankmacher“: Verhalten und Kommunikation, Stress, Familiäre Probleme, Eigene Gesundheit, Arbeitsbedingungen und Schutz am Arbeitsplatz

In beiden Gesundheitszirkel-Gruppen waren die Teilnehmerinnen engagiert, offen und konstruktiv. Es wurde in den Gruppen viel gelacht und die Hausarbeiterinnen waren aktiv dabei. Von den Teilnehmerinnen kam ebenfalls die Rückmeldung, dass ihnen die Gesundheitszirkelrunden viel gebracht haben, da viele Frauen das erste Mal in ihrem Berufsleben die Möglichkeit hatten, über ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu sprechen und eigene Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

## 2.5.4 Ergebnispräsentationen vor der Steuerungsgruppe

Die Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe fand am 27. Jänner 2012 von 11:00 bis 13:00 Uhr in der Krankenanstalt Rudolfstiftung, Bohavvegasse 8a, im Konferenzraum statt.

Folgende Tagesordnungspunkte standen am Programm:

- Ergebnisse der Fragebogenerhebung
- Ergebnisse der Gesundheitszirkel
- Maßnahmen und Diskussion
- Weitere Projektinterventionen

Die Auswertung der Fragebogenerhebung erfolgte durch das Ludwig Boltzmann Institute for Health Promotion Research. Die detaillierten Ergebnisse sind dem Evaluationsendbericht (Abgabe: 30.11.2012) zu entnehmen. Die Präsentation der Ergebnisse der Fragebogenerhebung erfolgte durch Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn.

Als Zeichen des „Empowerments“ war zu werten, dass die Zirkelergebnisse von einer Hausarbeiterin der deutschsprachigen Gruppe (Frau Zorica Stevanovic) selbst präsentiert wurden. Die zweite Präsentatorin war kurzfristig auf Grund eines Krankheitsfalles in der Familie verhindert. Vorab fand noch ein Treffen zwischen Frau Stevanovic und Frau Mag.<sup>a</sup> Juric statt, um einzelne Punkte zu besprechen und eventuelle Unklarheiten zu beseitigen.

Kooperativ verlief auch die Diskussion über innerbetriebliche Interventionen und Veränderungen. Es wurden die Ergebnisse der Gesundheitszirkel gegliedert nach den jeweiligen zwei Gruppen übersichtlich in einer Excel Tabelle zusammengefasst und bei der Steuerungsgruppensitzung präsentiert. Alle Dokumente wurden der Steuerungsgruppe für eine weitere Aufarbeitung der Ergebnisse zur Verfügung gestellt.

In der Steuerungsgruppensitzung konnte auch die Organisation der gesundheitsförderlichen Maßnahmen (z.B. Räumlichkeiten, Zeiten, Informationsmöglichkeiten, usw.) auf der Verhaltensebene teilweise geklärt werden. Frau Zorica Stevanovic erklärte sich bereit, alle Hausarbeiterinnen zu befragen, ob sie sich als Bewegungskurse eher einen Tanzkurs oder Wirbelsäulengymnastik wünschen würden. Abhängig von der Anzahl der Interessentinnen wird entschieden, ob es einen oder zwei Kurse geben wird.

## 2.5.5 Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Es wurden gesundheitsfördernde Maßnahmen in der Krankenanstalt Rudolfstiftung sowohl auf der Verhältnisebene wie auch auf der Verhaltensebene umgesetzt.

Bei der Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe wurden gemeinsam mit dem Projektteam **gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Verhaltensebene** beschlossen.

Der Start der Kurse wurde für Mitte Februar 2012 geplant. Dieser Start wurde verschoben, um eine längere Bewerbungsphase zu erzielen. So starteten die Kurse

Anfang März 2012. Die Flugblätter mit den Kursinformationen wurden über die Hausaufsicht an die Hausarbeiterinnen ausgeteilt (siehe Anhang).

Im Monat März 2012 wurden folgende Kurse, Vorträge und Beratungen umgesetzt.

- Kommunikations- und Konflikttraining „Umgang miteinander“: Dieser Workshop fand für zwei Gruppen mit je 3 Einheiten à 2 Stunden statt und es nahmen 15 Frauen daran teil. Nach Abschluss des Kurses erhielt jede Frau eine Teilnahmebestätigung (siehe Anhang).
- „Tanz Dich gesund!“: Auf Grund der Anmeldungen bei Frau Zorica Stevanovic wurden zwei Gruppen gebildet. Jede Gruppe fanden insgesamt 3 Mal à 1 Stunde statt. Es kam insgesamt zu 31 Teilnahmen.
- Wirbelsäulengymnastik: Hier kam es ebenfalls zu zwei Gruppen. Jede Gruppe fanden insgesamt 3 Mal à 1 Stunde statt und es nahmen 36 Hausarbeiterinnen daran teil.

Die Workshops Kommunikations- und Konflikttraining wurden von einer Trainerin durchgeführt und bildeten einen aufbauenden Kurs. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen auf den Feedbackbögen waren durchwegs positiv, wie zum Beispiel „Kurs soll weiter gehen“, „toller Kurs“ und „Bitte weiter anbieten“.

Alle Angebote wurden im Areal der Krankenanstalt Rudolfstiftung durchgeführt, die Interventionen waren für alle Hausarbeiterinnen kostenlos, freiwillig und wurden durch das Projektbudget finanziert. Der Verwaltungsdirektor stimmte zu, dass die geplanten Interventionen komplett in der Arbeitszeit der Hausarbeiterinnen durchgeführt werden.

Es wurden die **Themen für innerbetriebliche Interventionen** für Hausarbeiterinnen in zwei Excel Tabellen festgehalten und diese der Steuerungsgruppe bei der Ergebnispräsentation übergeben. Die Tabellen bieten eine gute Möglichkeit, die Ergebnisse der beiden Gesundheitszirkelgruppen weiter intern strukturiert zu bearbeiten. Die Steuerungsgruppe überlegt sich intern die weitere Vorgehensweise der innerbetrieblichen Interventionen.

Hier einige Eindrücke von den gesundheitsfördernden Maßnahmen:



Konflikt- und Kommunikationstraining



Wirbelsäulengymnastik

## 2.5.6 Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten

Um Nachhaltigkeit zu gewährleisten und den gesundheitsförderlichen Gedanken weiterhin beizubehalten, wird im Rahmen des Projektes ein Teil der Zielgruppe zu Gesundheitsbeauftragten ausgebildet.

Am 19. April 2012 nahmen vier Hausarbeiterinnen der Krankenanstalt Rudolfstiftung an einer fünfstündigen Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten im Frauengesundheitszentrum FEM Süd teil. Frau Slavica Blagojevic (Projektmitarbeiterin FEM Süd) und Frau Daniela Schwarzjirg (Psychotherapeutin, Dipl. Lebens- und Sozialberaterin) leiteten die Veranstaltung.

Es wurden folgende Inhalte<sup>4</sup> besprochen:

- Basisinformation über gesunde Ernährung
- Basisinformation zu psychischer Gesundheit
- Informationen für Migrantinnen über das Gesundheitswesen
- Implementierung von Gesundheitsaktionen im Betrieb

Am Ende der Veranstaltung wurde den vier Teilnehmerinnen ein Zertifikat überreicht.



Zorica Jovanovic, Ljiljana Berger, Pasa Bosic, Zorica Stevanovic

## 2.5.7 Nachhaltigkeit

Um zu erfahren, in wieweit die Anstöße aus „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 von der internen Steuerungsgruppe in der Krankenanstalt Rudolfstiftung weitergeführt wurden und um eine gute Übergabe in den Regelbetrieb zu ermöglichen, kam es am 21. Juni 2012 zu einer weiteren Sitzung. Es wurden einerseits vom Projektteam die Ergebnisse der Nacherhebung präsentiert und andererseits die innerbetrieblichen

<sup>4</sup> nähere Informationen finden Sie unter Punkt 2.2.6

Interventionen angesprochen. Die detaillierten Ergebnisse der Nacherhebung entnehmen Sie bitte dem Evaluationsendbericht.

**Folgende Tagesordnungspunkte** standen am Programm:

- Kurzer Rückblick über das Projekt
- Ergebnisse der Nacherhebung
- Verlauf der Kurse und Maßnahmen (inkl. Feedback)
- Ergebnisse der Projektevaluation
- Verlauf der innerbetrieblichen Veränderungen
- „Best practices“ und bisherige Erfahrungen aus anderen Projektdurchgängen
- Diskussion: Übergabe in den Regelbetrieb

Im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ in der Krankenanstalt Rudolfstiftung kam es zu folgenden **innerbetrieblichen Veränderungen bzw. Rückmeldungen**:

- Der allgemeine Tenor war, dass die Ergebnisse der Fragebögen eine sehr deutliche Stimmungsverbesserung aufzeigen. Die Ergebnisse sind allgemein positiv, die gemeinsame Projektarbeit wurde als gut beendet angesehen.
- Aus den Ergebnissen der Endbefragung wurde ersichtlich, dass sich die Kommunikation und das Grüßen bzw. die Anreden usw. um einiges verbessert haben.
- Der arbeitsmedizinische Dienst berichtete, dass z.B. das Thema der infektiösen Betten immer wieder Thema bei den MitarbeiterInnen war und sie regelmäßig eingeschult werden.

Am Ende der Sitzung wurde die **Übergabe in den Regelbetrieb** besprochen, um die Nachhaltigkeit des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ zu sichern. Es kam zu folgenden Überlegungen seitens der Mitglieder der Steuerungsgruppe:

- Der Fokus soll auf den Gesundheitsmultiplikatorinnen liegen und sie werden in Zukunft mehr bei Besprechungen einbezogen. Es wurde ein gemeinsames Treffen mit den vier ausgebildeten Hausarbeiterinnen, dem Verwaltungsdirektor und dem arbeitsmedizinischen Dienst geplant.
- Von Seiten der Personalvertretung wird es finanzielle Unterstützung für die Umsetzung der Ideen der Gesundheitsmultiplikatorinnen geben.
- Der arbeitsmedizinische Dienst möchte ebenfalls das betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt für männliche Hausarbeiter („Gesund arbeiten mit Männern“) umsetzen. Dafür wurde der Kontakt zum Männergesundheitszentrum MEN hergestellt.



## 2.6 Projektdurchgang im Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf

### 2.6.1 Implementierung des Projektes

Der Projektdurchgang im Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf wurde ebenfalls durch die KAV Generaldirektion, Herrn OAR Reinhard Faber, eingeleitet. Der Verwaltungsdirektor, Herr Mag. Norbert Wasl, wandte sich an das Projektteam, um sich vorab über den Inhalt und den Ablauf des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes zu informieren. Am 25. Oktober 2011 fand die erste Sitzung im Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf statt, wo v.a. das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ vorgestellt wurde und die ersten gemeinsamen Schritte (wie z.B. Kick-Off, Gesundheitszirkel, usw.) besprochen wurden.

Folgende Personen waren bei der ersten Sitzung vertreten:

- Mag. Norbert Wasl (Verwaltungsdirektor)
- Dr.<sup>in</sup> Maria Breuss (Arbeitsmedizinischer Dienst)
- Christian Ettenauer (Abteilung Wirtschaft)
- Roman Waitzer (Hausaufsicht)
- Aranka Windholz-Moravek (4. Medizinische Abteilung)
- Alicia Souczek (Interne Abteilung)
- Sandra Svoboda (Leiterin der Küchenregie)
- Brigitte Kudrna (Personalvertretung)

Zu diesem Zeitpunkt sind im Krankenhaus Floridsdorf ca. 30 interne Hausarbeiterinnen beschäftigt, sowie 13 Hausarbeiterinnen der Fremdfirma (ab Jänner 2012). In der Küche arbeiten ca. 20 Frauen. Weiters sind ca. 35 Abteilungshelferinnen im Krankenhaus Floridsdorf beschäftigt. Somit bestand die Zielgruppe für das Projekt aus ca. 98 Frauen, da die Mitarbeiterinnen der Fremdfirma am Projekt teilnahmen.

Die Mitglieder der ersten Sitzung standen dem Start des Projektes im Jänner 2012 sehr positiv gegenüber. Danach erfolgte die Implementierung der Steuerungsgruppe nach einem „Top-Down“ Ansatz, um die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der jeweiligen Projektphase zu gewährleisten.

Somit kam es am 10. Jänner 2012 zur Implementierung der Steuerungsgruppe, wo folgende Personen anwesend waren:

- Mag. Norbert Wasl (Verwaltungsdirektor)
- Dr.<sup>in</sup> Maria Breuss (Arbeitsmedizinischer Dienst)
- Roman Waitzer (Hausaufsicht)
- Ramiza Kajdic (Objektleiterin der Fremdfirma edk facility)
- Alicia Souczek (Interne Abteilung)
- Sandra Svoboda (Leiterin der Küchenregie)
- Brigitte Kudrna (Personalvertretung)

Folgende nächste Schritte und Übereinkünfte wurden vereinbart:

- Im Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf sind ca. 30 interne Hausarbeiterinnen beschäftigt. Auf Wunsch der Steuerungsgruppe wurden 13 Hausarbeiterinnen der Fremdfirma, 16 Küchenmitarbeiterinnen und ca. 45

Abteilungshelferinnen, sowohl aus dem Krankenhausbetrieb als auch aus dem Geriatriezentrum, als Zielgruppe für das Projekt definiert. Somit bestand die gesamte Zielgruppe aus ca. 104 Frauen.

- Es wurden 2 Termine für die Startveranstaltung (Kick-Off) fixiert.
- Für die Eröffnungsreden hat sich die Führungsebene bereit erklärt.
- Die Steuerungsgruppe beschließt keine weiteren (internen) Fragen in den Fragebogen aufzunehmen. Das FEM Süd Projektteam stellt zwei versiegelte Boxen zur Verfügung, damit die Mitarbeiterinnen die ausgefüllten Fragebögen retournieren können. Beide Boxen werden beim Portier aufgestellt.
- Informationstafel: Fünf Stück „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ Projektplakate werden in den Garderoben, Sozialräumen, „Raucherzimmer“ und Speisesaal aufgehängt, um laufend über den Stand des Projektes zu informieren.
- Gesundheitszirkel: Herr Verwaltungsdirektor Mag. Wasl bestätigt, dass die Gesundheitszirkel mit den Hausarbeiterinnen, den Küchenmitarbeiterinnen und Abteilungshelferinnen in ihrer Arbeitszeit statt finden werden. Es wird insgesamt 2 Gruppen zu je 6 Treffen á 2 Stunden geben. Eine Gruppe besteht aus ca. 10 Personen (Ziel: 10% der gesamten Zielgruppe).
- Interne Ansprechperson im Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf für das FEM Süd Projektteam ist Frau Sabine Csincsics.

### 2.6.2 Kick Off

Am 1. Februar 2012 startete das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“-Interkulturelle und geschlechtssensible betriebliche Gesundheitsförderung für Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen im Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf.

Auf Grund der unterschiedlichen Schichten der drei Berufsgruppen wurden insgesamt folgende zwei Kick Off Veranstaltungen festgelegt, die im Mehrzwecksaal im Geriatriezentrum statt fanden:

- Mittwoch, 1. Februar 2012 von 12:00 bis 13:30 Uhr
- Freitag, 3. Februar 2012 von 12:00 bis 13:30 Uhr

Die Mitarbeiterinnen wurden mit Hilfe eines mehrsprachigen Flugblattes (Deutsch, Bosnisch/ Kroatisch/ Serbisch, Türkisch) zu der Veranstaltung eingeladen (siehe Anhang). Weiters erfolgte eine mündliche Information über die direkten Vorgesetzten sowie den Arbeitsmedizinischen Dienst.

Insgesamt konnten durch die zwei Kick Off Veranstaltungen 65 Mitarbeiterinnen erreicht werden. Verantwortlich für diesen Erfolg, dass 63% der Belegschaft anwesend waren, waren die direkten Vorgesetzten der drei Berufsgruppen. Obst und Getränke wurden jedes Mal für die Frauen bereit gestellt.

Die einleitenden Worte übernahm der Verwaltungsdirektor Herr Mag. Norbert Wasl und betonte die Wichtigkeit der aktiven Teilnahme der Frauen an den kommenden gesundheitsfördernden Aktivitäten. Frau Dr.<sup>in</sup> Maria Breuss gab einen kurzen Überblick über das Projekt und motivierte und bestärkte ebenfalls die Frauen am Projekt teilzunehmen. Weiters luden die Personalvertretung Frau Brigitte Kudrna, und die Stationsschwester der 4. Medizinischen Abteilung, Frau Aranka Windholz-

Moravek sowie die Küchenleitung Frau Sandra Svoboda die Frauen ein, am Projekt mitzumachen. Die weitere Moderation wurde von Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn übernommen.

Im Anschluss an die motivierenden Eröffnungsworte stellte sich das Projektteam des Frauengesundheitszentrums FEM Süd vor. Der inhaltliche Ablauf der Kick Offs hat sich nicht mehr verändert.

Danach hatten die Frauen die Möglichkeit den Fragebogen gleich auszufüllen, das Projektteam stand für Fragen zur Verfügung. Die Frauen konnten sich ebenfalls zu den Gesundheitszirkeln (2 Gruppen) anmelden. Insgesamt erklärten sich 21 Frauen bereit, an den Gesundheitstreffen teilzunehmen. In Abstimmung mit der Hausaufsicht, der Küchenleitung und der Stationsschwestern wurden die endgültigen Gesundheitszirkelgruppen gebildet. Es konnten prinzipiell alle 21 Frauen an den Gesundheitszirkel teilnehmen, auf Grund der ungleichen Sprachverteilung kam es zu zwei deutschsprachigen Gruppen.

Hier einige Eindrücke der Kick Off Veranstaltungen:



Mitglieder der Steuerungsgruppe



Teil des Projektteams



Bewegungsübung, 1. & 2. Kick Off

### 2.6.3 Ergebnisse der Gesundheitszirkel

Die Gesundheitszirkel Treffen fanden im Zeitraum Mitte Februar bis Mitte März 2012 statt. Auf Grund der Schichten v.a. bei den Hausarbeiterinnen fanden die Treffen geblockt an unterschiedlichen Tagen statt. Es kam zu insgesamt zwei Gesundheitszirkelgruppen mit jeweils 6 Sitzungen, die sich wie folgt aufteilten:

- Gruppe 1 (Deutsch): ab Montag, 20.02.2012 von 12:00 bis 14:00 Uhr, Moderation: Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, 9 Teilnehmerinnen
- Gruppe 2 (Deutsch): ab Mittwoch, 22.02.2011 von 12:00 bis 14:00 Uhr, Moderation: Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric, 10 Teilnehmerinnen

Die Treffen waren zur Gänze in der Arbeitszeit der Gesundheitszirkelteilnehmerinnen und dauerten jeweils 2 Stunden. Es waren 18% aller beschäftigten Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen des Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf in den Gesundheitszirkeln vertreten.



GZ Gruppe 1



GZ Gruppe 2

Es wurden folgende Ergebnisse erarbeitet, die hier getrennt nach den jeweiligen Gruppen dargestellt werden.

#### Gruppe 1

Folgende Inhalte der Gesundheitszirkel wurden in Absprache mit den Zirkelteilnehmerinnen präsentiert:

- Die „Gesunderhalter“: Bewegung, Entspannung, Familie, Arbeitsplatz
- Die „Krankmacher“: Ungerechtigkeit, Kommunikation, Stress, Einstellungen, Zuständigkeiten

#### Gruppe 2

Folgende Themen waren Inhalte der zweiten deutschsprachigen Gruppe:

- Die „Gesunderhalter“: Entlohnung, Familie und Freunde, eigene Gesundheit, Verhalten und Kommunikation
- Die „Krankmacher“: Verhalten und Kommunikation, Stress/ Druck, Familie, Arbeitssituation/ Arbeitsbedingungen, Finanzen, Sonstiges

Die Moderatorinnen aus dem Projektteam leiteten das erste Mal eine berufsübergreifende Gesundheitszirkelgruppe. Die Teilnehmerinnen der jeweiligen Gruppe kannten sich nur teilweise untereinander. Erfreulich schnell wurde eine gute Gruppendynamik sowie ein Gruppenzusammenhalt aufgebaut. Das gegenseitige

Verständnis sowie gegenseitiges Lernen und Austausch war über die sechs Treffen ein verbindendes Element. Die drei Berufsgruppen kamen zur Erkenntnis, dass sozusagen die „anderen“ ebenfalls mit belastenden Themen am Arbeitsplatz zu kämpfen haben.

In beiden Gesundheitszirkel-Gruppen waren die Teilnehmerinnen sehr engagiert, offen und konstruktiv. Die Teilnehmerinnen waren sehr aktiv bei der Erarbeitung der „Gesunderhalter“ und „Krankmacher“. Von den Frauen kam ebenfalls die Rückmeldung, dass ihnen die Gesundheitszirkelrunden viel gebracht haben, da auch viele dieser Frauen das erste Mal in ihrem Berufsleben die Möglichkeit hatten, über ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu sprechen und eigene Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Es wurde der Wunsch nach Fortsetzung der Gesundheitszirkel geäußert.

#### **2.6.4 Ergebnispräsentationen vor der Steuerungsgruppe**

Die Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppensitzung fand am 27. März 2012 von 09:30 bis 12:00 Uhr im Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf im Mehrzwecksaal Geriatriezentrum statt.

Folgende Tagesordnungspunkte standen am Programm:

- Ergebnisse der Fragebogenerhebung
- Ergebnisse der Gesundheitszirkel
- Maßnahmen und Diskussion
- Weitere Projektinterventionen

Die Auswertung der Fragebogenerhebung erfolgte durch das Ludwig Boltzmann Institute for Health Promotion Research. Die detaillierten Ergebnisse sind dem Evaluationsendbericht (Abgabe: 30.11.2012) zu entnehmen. Die Präsentation der Ergebnisse der Fragebogenerhebung erfolgte durch Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn.

Als Zeichen des „Empowerments“ war zu werten, dass die Zirkelergebnisse von zwei Abteilungshelferinnen Frau Elisabeth Köck (Gruppe 1) und Frau Karin Wuff (Gruppe 2) selbst präsentiert wurden. Von der zweiten Gruppe waren ebenfalls eine Hausarbeiterin und eine Küchenmitarbeiterin bei der Sitzung vertreten.

Besonders kooperativ verlief auch die Diskussion über innerbetriebliche Interventionen und Veränderungen. Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel, gegliedert nach den jeweiligen zwei Gruppen, wurden übersichtlich in einer Excel Tabelle zusammengefasst und bei der Steuerungsgruppensitzung präsentiert. Es wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus den Mitgliedern der Steuerungsgruppe, gebildet, die zum Ziel hat die einzelnen innerbetrieblichen Lösungen zu bearbeiten und in der Excel Liste zu dokumentieren. Die Leitung der Arbeitsgruppe übernahmen Frau Sandra Svoboda (Küchenleitung) und Herr Roman Waitzer (Hausaufsicht). In der Arbeitsgruppe sind weiters folgenden Mitarbeiterinnen vertreten: Frau Doris Degl (Hausarbeiterin), Frau Elisabeth Köck (Abteilungshelferin), Frau Rahmiye Sailer (Küchenmitarbeiterin) und Frau Karin Wuff (Abteilungshelferin).

In der Steuerungsgruppensitzung konnte auch die Organisation der gesundheitsförderlichen Maßnahmen (z.B. Räumlichkeiten, Zeiten, Informationsmöglichkeiten, usw.) auf der Verhaltensebene geklärt werden. Das

Projektteam gestaltete Informationsblätter mit den Kursinhalten und -zeiten, die über die Vorgesetzten an die Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen verteilt wurden.

## 2.6.5 Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Es wurden gesundheitsfördernde Maßnahmen im Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf sowohl auf der Verhältnisebene wie auch auf der Verhaltensebene umgesetzt.

Bei der Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe wurden gemeinsam mit dem Projektteam **gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Verhaltensebene** beschlossen. Auf Grund der drei Berufsgruppen mit unterschiedlichen Arbeitszeiten war es notwendig mehrere Gruppen bei den Kursen zu bilden. Im März 2012 wurden die Kurse geplant und Flugblätter mit den Kursinformationen ausgeteilt.

Folgende Kurse, Vorträge und Beratungen haben von April bis Ende Mai 2012 stattgefunden:

- Wirbelsäulengymnastik: Es gab zwei Gruppen, jede Gruppe fand insgesamt 4 Mal à 1 Stunde statt. Im Durchschnitt nahmen 6 bis 8 Frauen daran teil.
- Kommunikations- und Konflikttraining: Hier wurden ebenfalls zwei Gruppen mit je 3 Einheiten à 2 Stunden gebildet. Im Durchschnitt nahmen 5 Frauen daran teil.
- Vortrag über Gesunde Ernährung: Dieser Vortrag fand zweimal im Mai 2012 für zwei Gruppen à 2 Stunden statt. Insgesamt nahmen 11 Frauen daran teil.

Der Kurs Kommunikations- und Konflikttraining wurden von einer Trainerin durchgeführt und bildete einen aufbauenden Kurs. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen auf den Feedbackbögen waren durchwegs positiv, wie zum Beispiel „Ich war sehr zufrieden“ und „Ich war sehr überrascht und freue mich schon auf das nächste Mal“. Die detaillierten Ergebnisse sind im Evaluationsendbericht zu finden.

Alle Angebote wurden im Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf durchgeführt, die Interventionen sind für alle Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen kostenlos, freiwillig und wurden mit Hilfe des Projektbudgets finanziert. Der Verwaltungsdirektor stimmte zu, dass die geplanten Interventionen komplett in der Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen durchgeführt werden.

Die **Themen für die innerbetriebliche Interventionen** der drei Berufsgruppen wurden in einer internen Arbeitsgruppe besprochen und mit Hilfe der Excel Tabelle festgehalten. Erfreulicherweise wurden schon die ersten Maßnahmen (z.B. Teambesprechungen mit dem gesamten Küchenpersonal) bereits bei der Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe beschlossen.

Hier einige Eindrücke von den gesundheitsfördernden Maßnahmen:



Konflikt- und Kommunikationstraining

### 2.6.6 Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten

Um Nachhaltigkeit zu gewährleisten und den gesundheitsförderlichen Gedanken weiterhin beizubehalten, wird im Rahmen des Projektes ein Teil der Zielgruppe zu Gesundheitsbeauftragten ausgebildet.

Am 19. und 26. April 2012 nahmen insgesamt fünf Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen des Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf an einer fünfstündigen Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten im Frauengesundheitszentrum FEM Süd teil. Frau Slavica Blagojevic (Projektmitarbeiterin FEM Süd) und Frau Daniela Schwarzjürg (Psychotherapeutin, Dipl. Lebens- und Sozialberaterin) leiteten die Veranstaltung.

Es wurden folgende Inhalte<sup>5</sup> besprochen:

- Basisinformation über gesunde Ernährung
- Basisinformation zu psychischer Gesundheit
- Informationen für Migrantinnen über das Gesundheitswesen
- Implementierung von Gesundheitsaktionen im Betrieb

Am Ende der Veranstaltung wurde den fünf Teilnehmerinnen ein Zertifikat überreicht (siehe Anhang).



Rahmiye Sailer, Elisabeth Köck



Doris Degl, Karin Wuff, Maja Zivadinovic

<sup>5</sup> nähere Informationen finden Sie unter Punkt 2.2.6

## 2.6.7 Nachhaltigkeit

Um zu erfahren, in wieweit die Anstöße aus „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 von der internen Steuerungsgruppe im Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf weitergeführt wurden und um eine gute Übergabe in den Regelbetrieb zu ermöglichen, kam es am 26. Juli 2012 zu einer weiteren Sitzung. Es wurden einerseits vom Projektteam die Ergebnisse der Nacherhebung präsentiert und andererseits die innerbetrieblichen Interventionen angesprochen. Die detaillierten Ergebnisse der Nacherhebung entnehmen Sie bitte dem Evaluationsendbericht.

**Folgende Tagesordnungspunkte** standen am Programm:

- Kurzer Rückblick über das Projekt
- Ergebnisse der Nacherhebung
- Verlauf der Kurse und Maßnahmen (inkl. Feedback)
- Ergebnisse der Projektevaluation
- Verlauf der innerbetrieblichen Veränderungen
- „Best practices“ und bisherige Erfahrungen aus anderen Projektdurchgängen
- Diskussion: Übergabe in den Regelbetrieb

Im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ im Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf kam es zu folgenden **innerbetrieblichen Veränderungen bzw. Rückmeldungen**:

Die innerbetrieblichen Veränderungen gestalteten sich im SMZ Floridsdorf besonders gut. Die im Zuge des Projektes initiierte Arbeitsgruppe zur Umsetzung der erarbeiteten Lösungen trifft sich regelmäßig. Mehrere Personen aus der Steuerungsgruppe berichteten, dass die Atmosphäre im Betrieb (noch) besser geworden ist, die am Projekt beteiligten Berufsgruppen sind kooperativer und freundlicher miteinander.

- Besonders engagiert sind die Gesundheitsbeauftragten, es wurden schon die ersten Unternehmungen wie gemeinsames Wandern gestartet.
- In der Küche wurden, wie von den Gesundheitszirkelteilnehmerinnen gewünscht, Teambesprechungen eingeführt. In den neuen PatientInnenmappen des SMZ Floridsdorf wurden Fotos von den KüchenmitarbeiterInnen aufgenommen, um diese Berufsgruppe für alle sichtbar zu machen.

Alle Anwesenden sind überzeugt, dass basierend auf den erarbeiteten Lösungsvorschlägen noch weitere innerbetriebliche Verbesserungen für die Berufsgruppen Hausarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen und Küchenmitarbeiterinnen in Zukunft umgesetzt werden.

Am Ende der Sitzung wurde die **Übergabe in den Regelbetrieb** besprochen, um die Nachhaltigkeit des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ zu sichern. Es kam zu folgenden Überlegungen seitens der Mitglieder der Steuerungsgruppe:

Der allgemeine Tenor war, dass die Ergebnisse der Fragebögen eine deutliche Stimmungsverbesserung aufzeigen. Die Ergebnisse waren allgemein sehr positiv, die gemeinsame Projektarbeit wurde als besonders gut beendet angesehen.



Besonderes Interesse wurde auch der Möglichkeit der Präsentation des Projektdurchganges auf Tagungen und Kongressen entgegen gebracht.

## 2.7 Projektsteuerungsgruppe

Die Sitzung der Projektsteuerungsgruppe fand am 6. Dezember 2011 im Frauengesundheitszentrum FEM Süd statt.

Folgende Personen waren bei der Sitzung vertreten (in alphabetischer Reihenfolge):

- Mag. Romeo Bissuti, MEN
- Slavica Blagojevic, FEM Süd
- Dr.<sup>in</sup> Margit Endler, Kaiser Franz Josef Spital, SMZ Süd
- OAR Reinhard Faber, Generaldirektion Wiener Krankenanstaltenverbund – KAV
- Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider, FEM Süd
- Mag.<sup>a</sup> Ursula Hübel, Wiener Gesundheitsförderung – WiG
- Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric, FEM Süd
- Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, FEM Süd
- Mag. Dr. Klaus Ropin, Fonds Gesundes Österreich – FGÖ
- Mag.<sup>a</sup> Monika Simek, Ludwig Boltzmann Institut for Health Promotion Research – LBIHPR
- Mag.<sup>a</sup> Ingrid Spicker, Wiener Gesundheitsförderung – WiG
- Mag.<sup>a</sup> Hilde Wolf, FEM Süd

Es standen folgende Tagesordnungspunkte am Programm:

1. Begrüßung und Vorstellung der TeilnehmerInnen
2. Überblick Projektmaßnahmen und aktueller Stand
3. Präsentation der ersten Evaluationsergebnisse
4. Diskussion und Fragen
5. Möglichkeiten der Projektweiterführung

Bei der Sitzung der Projektsteuerungsgruppe wurde rege diskutiert.

Es wurde über den **Handlungsspielraum der Gesundheitsbeauftragten** diskutiert. Hier wurde eine stärkere Implementierung der Rolle der Gesundheitsbeauftragten im Spital gewünscht. Von Seiten des KAV und des Projektteams ist dies bereits angedacht. Es wurde angeregt, dass eine offizielle Beauftragung inklusivem Zertifikat von der Führung (z.B. Verwaltungsdirektion) an die ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten überreicht werden sollte, um der Rolle mehr Gewicht zu verleihen.

Weiters wurden die eingesetzten **Methoden der Evaluation** angesprochen. Eine Nacherhebung nach einem Jahr und nicht nach sechs Monaten wäre sinnvoller, um Veränderungen bei der Zielgruppe sichtbarer zu machen. Diskutiert wurden auch die Evaluationsinstrumente für sozial benachteiligte Zielgruppen. Es wurde der Vorschlag eingebracht, moderierte Fragebogenvorgabe durchzuführen, die durch eine Power Point Präsentation unterstützt wird. Die Entwicklung von Evaluationsmethoden für sozial benachteiligte Zielgruppen könnte ein eigenes Projekt sein.

Hinsichtlich der **Möglichkeiten zur Projektförderung** wurde vom Projektteam berichtet, dass einige Institutionen bereits Interesse an der Durchführung dieses Projektes zeigten, wie die KAV Generaldirektion in Bezug auf die Geriatriezentren, die Vinzenz Gruppe, das Anton Proksch-Institut, das Kuratorium Wiener Pensionistenheime, der Fonds Soziales Wien, Wiener Wohnen sowie das Sanatorium Hera. Die KAV Generaldirektion gab an, gerne das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ langfristig in den Spitälern zu implementieren, somit würde auch eine gewisse Verbindlichkeit für die einzelnen Häuser bestehen. Die Steuerungsgruppe sowie auch die Gesundheitsbeauftragten sind eine „schlagfertige Gruppe“, auf die man bei Folgeprojekten zurück greifen kann.

Von Seiten des Fonds Gesundes Österreich und der Wiener Gesundheitsförderung wurde über die Rahmenbedingungen und Fristen bei Projekteinreichungen von betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten informiert. Prinzipiell zeigten sich die FördergeberInnen bereit, weiterhin betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte für sozial benachteiligte Zielgruppen im KAV unterstützen zu wollen. Eine Auflage ist allerdings, dass das Setting, somit der KAV, die Projekteinreichung übernimmt. Der KAV, vertreten durch OAR Faber, stimmte diesem Vorschlag zu.

## 2.8 Projektablauf

Der aktualisierte Projektablaufplan befindet sich im Anhang.

## 2.9 Das Projektteam

- Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider; Klinische und Gesundheitspsychologin, Arbeitspsychologin  
Rolle im Projekt: Projektleitung und Öffentlichkeitsarbeit
- Mag.<sup>a</sup> Karin Korn; Klinische und Gesundheitspsychologin, Arbeitspsychologin  
Rolle im Projekt: Projektkoordination und -management, Berichtslegung und deutschsprachige Gesundheitszirkelmoderation
- Slavica Blagojević; Pädagogin  
Rolle im Projekt: b/k/s-sprachige Projektkoordination und -management, mehrsprachige Gesundheitszirkelmoderation
- Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric; Pflegewissenschaftlerin, Master-Studiengang „Gesundheitsmanagement“; befristeter Dienstvertrag (16.01.2012 bis 15.08.2012)  
Rolle im Projekt: Projektkoordination und -management, mehrsprachige Gesundheitszirkelmoderation

### *Praktikantinnen:*

- Stephanie Stürzenbecher, BA; Projektpraktikantin  
(November 2009 bis März 2010)  
Rolle im Projekt: Literaturrecherche, Co-Moderation von Gesundheitszirkeln, Unterstützung bei Fragebogeneingabe, Berichtslegung und Öffentlichkeitsarbeit

- Anna-Maria Schille, DGKS, Universitätslehrgang „Master of public health“; Projektpraktikantin (November 2010 bis Februar 2011)  
Rolle im Projekt: Co-Moderation von Gesundheitszirkeln, Gesundheitszirkelmoderatorin im AKH, Unterstützung bei Fragebogeneingabe, Berichtslegung und Öffentlichkeitsarbeit, Unterstützung bei den Fokusgruppen (Transkription)
- Mag.<sup>a</sup> Astrid Rösner; Klinische und Gesundheitspsychologin i.A.; Projektpraktikantin (April 2011 bis September 2011)  
Rolle im Projekt: Co-Moderation von Gesundheitszirkeln, Unterstützung bei Fragebogeneingabe sowie Auswertung, Unterstützung bei den Fokusgruppen (Transkription), Zusammenführung der Daten der Gesundheitsbefragung von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 1, 2 & 3,
- Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric; Pflegewissenschaftlerin, Master-Studiengang „Gesundheitsmanagement“; Projektpraktikantin (Oktober 2011 bis Mitte Jänner 2012)  
Rolle im Projekt: Co-Moderation von Gesundheitszirkeln, Gesundheitszirkelmoderatorin im Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf, Unterstützung bei Fragebogeneingabe, Unterstützung bei den Fokusgruppen (Transkription), Unterstützung bei der Organisation der Fachtagung
- Mag.<sup>a</sup> Petra Zykan; Pflegewissenschaftlerin, Universitätslehrgang „Master of public health“; Projektpraktikantin (April 2012 bis Juni 2012)  
Rolle im Projekt: Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit, Literaturrecherche, Unterstützung bei der Organisation der Fachtagung, Mitarbeit bei Administration und Dokumentation



Slavica Blagojević, Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider

## 2.10 Beteiligung der Zielgruppe

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die erfolgten Projektaktivitäten, sowie die Anzahl der dadurch erreichten Kontakte.

Aktivitäten	Summe der Kontakte
<b>Otto Wagner Spital</b>	
Kick Off	180
Fragebogen Erhebung (Baseline)	81
deutschsprachiger Gesundheitszirkel Hausarbeiterinnen	42
b/k/s-sprachiger Gesundheitszirkel Hausarbeiterinnen	56
deutschsprachiger Gesundheitszirkel Küchenpersonal	50
Gesundheitsfördernde Maßnahmen	
Wirbelsäulengymnastik (jeweils ein Kurs für Hausarbeiterinnen und einer für das Küchenpersonal)	68
Pilates (jeweils ein Kurs für Hausarbeiterinnen und einer für das Küchenpersonal)	77
Stress und Gesundheit (1 Kurs für Hausarbeiterinnen)	3
Kommunikationstraining (1 Kurs für Hausarbeiterinnen)	7
Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	4
Fragebogen Erhebung (Endbefragung)	85
<b>Wilhelminenspital</b>	
Kick Off	120
Fragebogen Erhebung (Baseline)	70
deutschsprachiger Gesundheitszirkel Abteilungshelferinnen	63
b/k/s-sprachiger Gesundheitszirkel Abteilungshelferinnen	50
Interkultureller 7. Gesundheitszirkel	15
Rückmeldung der Ergebnisse	26
Gesundheitsfördernde Maßnahmen	
Wirbelsäulengymnastik	105
Kommunikationstraining	29
Konfliktmanagement	32
Stressabbauen und psychische Gesundheit	14
Ernährungsberatung	22
Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	2
Fragebogen Erhebung (Endbefragung)	36
Rückmeldung der Endergebnisse	30
<b>Allgemeines Krankenhaus</b>	
Kick Off	530
Fragebogen Erhebung (Baseline)	329

deutschsprachiger Gesundheitszirkel Hausarbeiterinnen (Gruppe 1)	75
deutschsprachiger Gesundheitszirkel Hausarbeiterinnen (Gruppe 3)	85
b/k/s-sprachiger Gesundheitszirkel Hausarbeiterinnen (Gruppe 2)	73
b/k/s-sprachiger Gesundheitszirkel Hausarbeiterinnen (Gruppe 4)	80
<b>Gesundheitsfördernde Maßnahmen</b>	
„Tanz Dich gesund!“ (insg. 4 Gruppen)	287
Ernährungsberatung (insg. 2 Gruppen)	27
Kommunikations- und Konflikttraining (insg. 2 Gruppen)	43
Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	4
Fragebogen Erhebung (Endbefragung)	157
<b>Krankenanstalt Rudolfstiftung</b>	
Kick Off	53
Fragebogen Erhebung (Baseline)	39
deutschsprachiger Gesundheitszirkel Hausarbeiterinnen	40
b/k/s-sprachiger Gesundheitszirkel Hausarbeiterinnen	47
<b>Gesundheitsfördernde Maßnahmen</b>	
Kommunikations- und Konflikttraining (Gruppe 1 & 2)	15
„Tanz Dich gesund!“ (Gruppe 1 & 2)	31
Wirbelsäulengymnastik (Gruppe 1 & 2)	36
Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	4
Fragebogen Erhebung (Endbefragung)	41
<b>Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf</b>	
Kick Off	65
Fragebogen Erhebung (Baseline)	36
deutschsprachiger Gesundheitszirkel AH, HA, KÜ (Gruppe 1)	46
deutschsprachiger Gesundheitszirkel AH, HA, KÜ (Gruppe 2)	50
<b>Gesundheitsfördernde Maßnahmen</b>	
Wirbelsäulengymnastik (Gruppe 1 & 2)	57
Kommunikations- und Konflikttraining (Gruppe 1 & 2)	29
Vortrag „Gesunde Ernährung“ (Gruppe 1 & 2)	11
Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten	5
Fragebogen Erhebung (Endbefragung)	23
<b>Treffen ausgebildeter Gesundheitsbeauftragten (5mal)</b>	31
<b>Workshop „Gesundes Führen“ (2mal)</b>	22
<b>Fachtagung „Diversität als Chance“</b>	160
<b>Schulung KAV „Gesundheitsförderung für Jede und Jeden? – es geht!“ (2mal)</b>	27
<b>Gesamt</b>	<b>3825</b>

## 2.11 Partnerschaft, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten

Das Frauengesundheitszentrum FEM Süd tätigt zahlreiche Vernetzungsaktivitäten. Diese wurden für das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 vor allem für Öffentlichkeitsarbeit genutzt und sind im Punkt „Öffentlichkeitsarbeit“ beschrieben.

Vor allem die Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund gestaltete sich im Projektverlauf erfreulich gut und wurde stetig weiter intensiviert. Das Frauengesundheitszentrum FEM Süd wurde zu beiden Sitzungen der **Steuerungsgruppe Gesundheitsförderung im KAV** im Jahr 2010 eingeladen, um das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ vorzustellen.

Die erste Sitzung am 5. Mai 2010 wurde dazu genutzt, das Projekt allen GesundheitsförderInnen der einzelnen KAV-Spitälern vorzustellen. In der 2. Sitzung am 18. Oktober 2010 wurden bisherige Ergebnisse präsentiert.

### **Strategiegruppe zum Thema Nachhaltigkeit des Projektes:**

Gemeinsam mit Hr. Reinhard Faber, OAR, Abteilungsleiter, Geschäftsbereich Personal in der Generaldirektion des KAV werden Strategien zur Nachhaltigkeit des Projektes überlegt. Es finden mittlerweile Treffen alle 5-6 Wochen statt (im letzten Berichtszeitraum war das Intervall mit 4 Treffen pro Jahr noch wesentlich länger). Inhalte der Besprechungen im vorliegenden Berichtszeitraum decken sich mit dem letzten Bericht, werden allerdings ergänzt:

- Vor- und Nachbesprechung Gesundheitsmultiplikatorinnentreff: Herr OAR Faber war bei dem letzten Treffen der Gesundheitsmultiplikatorinnen im FEM Süd anwesend. Gemeinsam mit den Frauen diskutierte er ihre Rolle als Gesundheitsmultiplikatorinnen und gab Informationen über die KAV Generaldirektion.
- Auch wurde Herr OAR Faber im Rahmen der Masterarbeit von Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric über die Rolle der Gesundheitsmultiplikatorin im Spital interviewt.
- Die Schulungen mit den GesundheitsakteurInnen der KAV Spitäler „Gesundheitsförderung für Jede und Jeden? – Es geht! Spezielle Zielgruppen benötigen spezielle Methoden“, waren ebenfalls Thema der Besprechungen und wurden fixiert. Im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ durch das FEM Süd werden zwei Schulungen für KAV interne QualitätsmanagerInnen, PersonalentwicklerInnen, Gesundheitsbeauftragte, etc. stattfinden, terminlich angesetzt wurden sie am 28. Juni sowie am 5. Juli 2012.
- Weitere Sitzungen wurden genutzt, um die mögliche Fortführung des Projektes zu besprechen. Besonderer Wert wird hier auf Nachhaltigkeit gelegt und auf die Ausweitung der Zielgruppen auf Geriatriezentren.
- Die MitarbeiterInnenbefragung, die im April 2012 im Krankenanstaltenverbund durchgeführt wurde, war ebenfalls Thema der Gespräche und konnte im laufenden Projekt zumindest gegen Ende berücksichtigt werden. V.a. für das Projekt „Vielfältig und gesund – Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ kann auf diese Erfahrungen zurückgegriffen werden.

## 2.12 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

### 2.12.1 Vorsorgepreis 2012

Wir freuen uns, berichten zu können, dass das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ den österreichischen Vorsorgepreis 2012 in der Kategorie Betriebe gewonnen hat.

Zur Beschreibung des Vorsorgepreises kann folgender Absatz aus der Website [www.noegv.at](http://www.noegv.at) herangezogen werden:

Zum Vorsorgepreis können Projekte aus den Bereichen Gesundheitsförderung und Prävention sowohl von Einzelpersonen als auch von Teams eingereicht werden. Die vier Kategorien, in denen der Preis vergeben wird, sind Bildungseinrichtungen, Gemeinden und Städte, Betriebe und Private Initiativen. Die Bandbreite der eingereichten Projekte reicht dabei von kreativen Einzelaktionen bis hin zu dauerhaften Projekten und Kampagnen. Bewertet werden jeweils die hinter dem Projekt stehende Idee sowie deren Umsetzung. Bevorzugt werden Projekte, die eine aktive Beteiligung der jeweiligen Zielgruppe einfordern und eine nachhaltige Verhaltensänderung der Teilnehmer, die durch Evaluierung belegt wird, bewirken. Kreativität und Ideenreichtum werden ebenso in die Bewertung einbezogen wie die inhaltliche Ausgestaltung und langfristige Wirkung eines Projekts. In jeder Kategorie werden zwei Gewinner - österreich- und niederösterreichweit - gewählt, pro Kategorie ist der erste Platz mit 3.000 Euro dotiert.

Am 4. März 2012 wurde der Preis im Auditorium Grafenegg in feierlichem Rahmen verliehen.



v.l.n.r.: Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric, LH Dr. Erwin Pröll, Dr.<sup>in</sup> Vera Russwurm, Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider, Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, Dr. Roland Falb, Mag.<sup>a</sup> Hilde Wolf, Slavica Blagojevic

Wir freuen uns sehr über diesen Preis, der uns in unserem Tun bestätigt und auch ermutigt, weiterhin für unsere Zielgruppe tätig zu sein! Die Urkunde befindet sich im Anhang.

Als Folge der Preisverleihung wurden in folgenden Medien Beiträge geschaltet:

- [www.vorsorgepreis.at](http://www.vorsorgepreis.at)
- Magazin Gesund und Leben in Niederösterreich
- Magazin Gesundes Österreich
- NÖ Nachrichten
- Wienkav Intranet
- Rathauskorrespondenz

## 2.12.2 Weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen

Weiters wurde im Rahmen des Projektes laufend öffentlichkeitswirksame Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen gesetzt. Einerseits wurde das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ im Rahmen von Präsentationen auf Kongressen und Tagungen vorgestellt, andererseits fanden spitalsinterne Maßnahmen statt, um die MitarbeiterInnen zu informieren und über die Aktivitäten auf dem Laufenden zu halten. Weiters wurde das Projekt im Rahmen der Tätigkeiten des FEM Süd vorgestellt sowie in relevanten Medien wie z.B. Newslettern veröffentlicht.

### Präsentationen auf Tagungen und Kongressen:

Bei folgenden internationalen Tagungen wurde das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 vorgestellt:

- Vortrag auf der **18th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services (HPH): Tackling Causes and Consequences of Inequalities in Health: Contributions of Health Services and the HPH Network**, 14.-16. April 2010 in Manchester, Großbritannien  
<http://www.univie.ac.at/hph/manchester2010/home.php>
- Poster Präsentation auf der **20th IUHPE World Conference on Health Promotion: Joining forces for Health, Equity and Sustainable Development**, 11.-15. Juli 2010 in Genf, Schweiz.  
<http://www.iuhpeconference.net/>

Erfreulicherweise wird das Projektteam zu verschiedenen Tagungen eingeladen, „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ vorzustellen:

- AUVA, Reinigungsenquête „**Raumpflege mit Hautpflege**“ in Zell am See am 20. April 2010 (Tagung leider abgesagt)
- Tagung „**Trittsicher sauber**“ – Tagung zum Gesundheitsschutz für Reinigungspersonal am 11. Juni 2010 in Wiener Neudorf.  
<http://betriebe.umweltberatung.at/start.asp?ID=37980&b=6255>
- Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin: Vortrag von ca. 30 Minuten in Villach am 24. September 2010 zum Thema „**(Arbeitsmedizinische) Betreuung von MigrantInnen**“.



- **B2B Diversity Day 2011**, BEST Practice - "Diversität im Blick - betriebliche Gesundheitsförderung im Otto-Wagner-Spital" am 22. Juni 2011 in Wien. Vortrag in Kooperation mit dem OWS.  
<http://www.b2bdiversityday.at/>
- „**Gender Gap – Informationstag zum Gleichstellungsaktionsplan im KAV**“ in der Rudolfstiftung am 6. Oktober 2010.
- Konferenz „**Gemeinsam Gesundheit gestalten**“ im sozialen Bereich der Sozialplattform OÖ, ÖSB Consulting und ppm Forschung + Beratung in Linz, FH Campus, 11. Oktober 2011.

#### **Artikel, Beiträge in Büchern und Journals:**

- Anlässlich des 10-jährigen Bestehens wurde das Buch „Frauen - Gesundheit - Soziale Lage“ des Frauengesundheitszentrums FEM Süd herausgegeben. Der Buchbeitrag: „Women at Work“ – interkulturelle betriebliche Gesundheitsförderung für Frauen in Niedriglohnbranchen befasste sich mit den Projekten „Gesund arbeiten ohne Grenzen“.
- Im Mai 2010 erschien im Magazin für Gesundheitsförderung und Prävention „Gesundes Österreich“ vom FGÖ ein Artikel über das Projekt auf Basis eines Interviews durch Frau Gabriele Vasak.
- Bei noe ORF.at – online Ausgabe vom 13. Juni 2010 – erschien ein Beitrag über das Projekt unter dem Titel „Studie: Reinigungsarbeit ist Schwerarbeit“.
- Nach der Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin wurde das FEM Süd angefragt, in der Ausgabe des österreichischen arbeitsmedizinischen Journals „Österreichisches Forum Arbeitsmedizin“ (ÖFAM) über das Projekt zu publizieren. Die Publikation findet sich in der Ausgabe 03/10.
- Im Zuge des Frauengesundheitsberichts 2010/2011 erfolgte in der Praxisbeilage eine Darstellung des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“.
- Im Rahmen der Veranstaltung des B2B Diversity Day 2011, BEST Practice am 22. Juni 2011 ist ebenfalls ein Booklet erschienen.
- Im Bericht 2012 der Diversitätsplattform der Geschäftsgruppe Gesundheit und Soziales erschien ein Beitrag über das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“.

#### **Spitalsinterne Öffentlichkeitsarbeit:**

- Im Rahmen des Projektdurchganges erfolgten in allen Spitälern (Otto Wagner Spital, Wilhelminenspital, AKH, KA Rudolfstiftung und SMZ Floridsdorf) mehrere Intranet-Schaltungen. Jeweils nach dem/den Kick-Off/s sowie vor dem Start der Kurse wurden alle MitarbeiterInnen der Häuser über die Aktivitäten über Intranet-Schaltungen informiert.

#### **Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen des Programms des Frauengesundheitszentrums FEM Süd:**

- Laufende Vorstellung des Projektes erfolgte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungstätigkeit des FEM Süd.

- In allen den Projektzeitraum umfassenden Jahresberichten des Frauengesundheitszentrums FEM Süd wurde ein Projektbeitrag von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 veröffentlicht.
- Am 19. März 2010 erfolgte eine Projektpräsentation im FEM Süd für den Lehrgang „Gesundheitsmanagement“ der FH Krems, die bei den StudentInnen sehr großen Anklang fand.
- Mehrere Diplomandinnen wandten sich an das Projektteam, da sie im Zuge ihrer Recherchen auf das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ aufmerksam wurden. Eine Diplomandin der Pflegewissenschaften und eine Master-Anwärterin der FH Pinkafeld besuchten das FEM Süd, um Interviews mit dem Projektteam durchzuführen.
- Aus Luzern, Schweiz, reisten am 19. Mai 2011 sechs StudentInnen des Masterlehrgangs Prävention und Gesundheitsförderung an, um das FEM Süd kennenzulernen. Hier erfolgte auch eine Projektvorstellung des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“.
- Expertinneninterview für die Masterarbeit „Stärken stärken im Betrieb. Ressourcenorientierte Betriebliche Gesundheitsförderung am Beispiel des Gesundheitszirkels“ eingereicht am 1. Juli 2011 an der IMC Fachhochschule Krems von Maria Wiesinger, BA.

#### **Newsletter, Website:**

- Es wurde ein Beitrag für den Newsletter der Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen verfasst und im Februar 2010 veröffentlicht.
- Der Website-Auftritt von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 auf der Homepage des Frauengesundheitszentrums FEM Süd wurde optimiert.
- Im Newsletter des Netzwerkes Gesundheitsförderung und Arbeitsmarktintegration, Ausgabe 5/2011 zierte ein Artikel über das Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ die Titelseite.
- Im September 2012 wurde ein weiterer Beitrag für den Newsletter der Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen über das Projekt eingereicht.
- Ebenfalls im September 2012 sandte das FEM Süd einen Beitrag über „Gesund arbeiten ohne Grenzen“, hier explizit über die erfolgreiche Fachtagung mit dem Titel „Diversität als Chance – Betriebliche Gesundheitsförderung auf neuen Wegen“ für den 5. Newsletter des Netzwerkes der Frauengesundheitszentren. Der Beitrag erschien im November 2012.

## 2.13 Evaluation

Das Ludwig Boltzmann Institut für Health Promotion Research (LBIHPR) wurde mit der externen Evaluation des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 beauftragt.

Die Evaluation gliedert sich in eine Prozess- und Ergebnisevaluation. Das übergeordnete Ziel der Prozessevaluation ist die Optimierung des Verlaufs des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3. Im Zuge der Ergebnisevaluation soll die Erreichung der Projektziele überprüft werden.

Am 14. September 2010 fand das erste Treffen mit dem zuständigen Evaluationsteam (Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Karin Waldherr, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Martina Nitsch und Mag.<sup>a</sup> Monika Simek) und dem „Gesund arbeiten“-Team statt. Es diente einem gegenseitigen Kennenlernen sowie der Klärung der Zuständigkeiten und der ersten Evaluationsschritte.

Das Evaluationskonzept wurde in mehreren Schritten vom LBIHPR sowie dem FEM Süd Projektteam überarbeitet. Dafür war zuerst eine Sitzung (am 22. September 2010) notwendig, um die Zielgruppen, die Vision bzw. das Globalziel und die einzelnen Zielsetzungen zu besprechen, ggf. umzuformulieren und festzulegen. In einem weiteren Schritt wurden bei allen Zielsetzungen Indikatoren zur Zielerreichung festgelegt. Die genannten Ziele wurden getrennt auf unterschiedlichen Ebenen beschrieben.

Die geplanten Evaluationsleistungen inklusive Zeitschiene wurden mehrmals an den Projektplan angepasst.

Ein weiterer großer Baustein war die Adaptierung des Baseline Fragebogens. Es kam zu einigen Veränderungen, um die genannten Ziele messen zu können. Als Beispiel kann hier die „Health Locus of Control“ Skala genannt werden, die eingefügt wurde, um das Gesundheitsbewusstsein der Zielgruppe besser messen zu können.

Nach der Erhebung im ersten Haus wurde der Fragebogen einer weiteren Adaptierung unterzogen, um sprachliche Missverständnisse zu vermeiden und somit fehlenden Werten bei der Auswertung entgegenzuwirken.

Weiters wurde bereits der Fragebogen für die Endbefragung im ersten Haus entwickelt. Hier wird u.a. die Zielgruppe nach der Teilnahme an den Projektmaßnahmen, der Zufriedenheit mit dem Projekt und dem Kursangebot gefragt.

Alle Ausbildungen, Workshops und Schulungen, die im Rahmen des Projektes angeboten wurden, wurden entsprechend von den TeilnehmerInnen bewertet. Für die Evaluation dieser Angebote wurden daher die folgenden Fragebögen erstellt:

- Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten
- Workshop „Gesundes Führen“
- Schulung für „KAV-interne Akteure“
- Feedbackbogen für die Fachtagung „Diversität als Chance“

Die Maßnahmen auf der Verhaltensebene wurden mit dem bereits erarbeiteten Feedbackbogen des FEM Süd evaluiert.

Im Rahmen der Prozessevaluation fand am 22. Februar 2010 (von 14:00 bis 15:00 Uhr) eine Fokusgruppe mit Hausarbeiterinnen des OWS statt. Am 3. März 2010 (von 10:00 bis 11:30 Uhr) kam es zur Fokusgruppe mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe im OWS.

Am 12. April 2010 kam es zu einem Reflexionsgespräch mit dem Evaluationsteam und Projektteam, indem die angesprochenen Themen der beiden Fokusgruppen diskutiert wurden. Ergebnisse sind dem ersten Evaluationsbericht zu entnehmen.

Am 12. April 2011 (von 14:00 bis 15:00 Uhr) wurde eine Fokusgruppe mit den Abteilungshelferinnen des WSP abgehalten. Der 29. Juni 2011 (von 14:00 bis 15:30 Uhr) eignete sich nach der Endpräsentation gut, um die Fokusgruppe mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe im WSP zu halten.

Das nächste Reflexionsgespräch mit dem Evaluations- und Projektteam fand am 21. September 2011 (von 09:00 bis 11:30 Uhr) statt. Hier wurden einerseits die Ergebnisse der Fokusgruppen im Wilhelminenspital rückgemeldet und diskutiert, andererseits wurden die Indikatoren für die Zielerreichung besprochen. Aufgrund der sozial benachteiligten Zielgruppe der Hausarbeiterinnen und Abteilungshelferinnen mit Migrationshintergrund ist es schwierig die Zielerreichung anhand von Evaluationsmethoden wie z.B. Fragebogenerhebung und Fragestellungen bei den Fokusgruppen zu beantworten.

Um die Projektsteuerungsgruppen-Sitzung vom 6. Dezember 2011 nach zu besprechen, wurde am 12. Jänner 2012 (von 09:00 bis 10:30 Uhr) zu einem weiteren Reflexionsgespräch mit dem Evaluations- und Projektteam abgehalten. Hier wurden die bisherigen Ergebnisse nochmals reflektiert sowie die weiteren Evaluationsschritte besprochen.

Seitens des LBIHPR kam es zu folgenden Auswertungen:

Otto Wagner Spital:

- Baseline Befragung der Hausarbeiterinnen und Küchenpersonals im OWS
- Fokusgruppe mit Hausarbeiterinnen des OWS
- Fokusgruppe mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe des OWS
- Feedback-Fragebogen der Teilnehmerinnen der gesundheitsfördernden Kurse
- Endbefragung der Hausarbeiterinnen und Küchenpersonals im OWS
- Ergebnisse der Befragung nach der Schulung zur Gesundheitsbeauftragten

Wilhelminenspital:

- Baseline Befragung der Abteilungshelferinnen im WSP
- Fokusgruppe mit Abteilungshelferinnen des WSP
- Feedback-Fragebogen der Teilnehmerinnen der gesundheitsfördernden Kurse
- Ergebnisse der Befragung nach der Schulung zur Gesundheitsbeauftragten
- Endbefragung der Abteilungshelferinnen im WSP
- Fokusgruppe mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe des WSP

Allgemeines Krankenhaus:

- Baseline Befragung der Hausarbeiterinnen im AKH

- Ergebnisse der Befragung nach der Schulung zur Gesundheitsbeauftragten
- 2 Fokusgruppen mit Hausarbeiterinnen des AKH
- Feedback-Fragebogen der Teilnehmerinnen der gesundheitsfördernden Kurse
- Fokusgruppe mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe des AKH
- Endbefragung der Hausarbeiterinnen im AKH

#### Krankenanstalt Rudolfstiftung:

- Baseline Befragung der Hausarbeiterinnen in der KAR
- Fokusgruppe mit Hausarbeiterinnen der KAR
- Feedback-Fragebogen der Teilnehmerinnen der gesundheitsfördernden Kurse
- Fokusgruppe mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe der KAR
- Ergebnisse der Befragung nach der Schulung zur Gesundheitsbeauftragten
- Endbefragung der Hausarbeiterinnen in der KAR

#### Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf:

- Baseline Befragung der Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen im FLO
- Feedback-Fragebogen der Teilnehmerinnen der gesundheitsfördernden Kurse
- Fokusgruppe mit den Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen im FLO
- Fokusgruppe mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe im FLO
- Ergebnisse der Befragung nach der Schulung zur Gesundheitsbeauftragten
- Endbefragung der Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen im FLO

#### Sonstige Projektbausteine:

- 1. Workshop „Gesundes Führen“
- 2. Workshop „Gesundes Führen“
- Feedbackbogen für die Fachtagung „Diversität als Chance“
- 1. Schulung für „KAV-interne Akteure“
- 2. Schulung für „KAV-interne Akteure“

Die Ergebnisse vom Otto Wagner Spital befinden sich im ersten Zwischenbericht der Evaluation. Die Ergebnisse vom Wilhelminenspital werden im zweiten Evaluationsbericht dargestellt. Alle anderen Ergebnisse inklusive der Gesamtauswertung befinden sich im Evaluationsendbericht.

### 3 Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“)

Die im Zuge des Projektes durchgeführten Veränderungen wurden laufend in den Berichten dokumentiert. Budgetäre Änderungen (über der virement-Grenze) wurden nach Absprache mit den FördergeberInnen durchgeführt.

#### **Startverzögerung im Wilhelminenspital**

Der Projektstart im Wilhelminenspital verzögerte sich um einige Monate auf Grund interner Problematiken im Haus. Statt mit der Zielgruppe der Hausarbeiterinnen zu arbeiten, wurden die Abteilungshelferinnen für die Durchführung des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes vorgeschlagen. Dennoch wurde sehr schnell auf die Veränderungen seitens des Projektteams reagiert und eine Weiterführung im Wilhelminenspital konnte sicher gestellt werden.

#### **Zeitliche Veränderungen im Projektablauf**

Im Rückblick fällt auf, dass sich der Projektzeitraum von sechs Monaten (ab der ersten Informationssitzung) in allen Spitälern als zu kurz erwies. Vor allem die Bewerbungsphase für die Kurse nahm regelmäßig mehr Zeit als anberaumt in Anspruch. Die notwendige Sensibilisierung und „Ins Boot Holen“ der Führungskräfte musste intensiviert und als eigener Projektbaustein gesehen werden. Dieser Tatsache wurde sowohl in der Reflexion als auch in zukünftigen Projektideen Rechnung getragen.

#### **Verlängerung der Projektdurchgänge im AKH**

Die deutlichste zeitliche Änderung betraf den Projektdurchgang im Allgemeinen Krankenhaus. Auf Grund der Größe der Zielgruppe im AKH (mit 730 Hausarbeiterinnen) wurde der Projektdurchgang von sechs Monaten auf ein Jahr verlängert. Mit vorhergehender Abstimmung aller FördergeberInnen wurden die Ressourcen für zwei Durchgänge im Allgemeinen Krankenhaus gebündelt.

Der angesetzte Projektzeitraum von 12 Monaten konnte ebenfalls nicht eingehalten werden. Aufgrund der Größe des Hauses gestalteten sich Kommunikationswege besonders zeitintensiv – so war die Bewerbungsphase für die gesundheitsförderlichen Kurse deutlich länger als geplant. Diese Verlängerung war allerdings notwendig, damit möglichst viele Frauen von den Kursen profitieren können.

Die Kursanmeldung funktionierte dann optimal, als:

- Die Betriebsleitung sich sehr aktiv ins Geschehen einschaltete,
- die Informationsblätter mit Anmeldemodalitäten von der Führung selbst unterschrieben wurden,
- die Namen der Kurse verändert wurden (von „Bewegung und Tanz“ in „Tanz Dich gesund“), die Informationsblätter freundlicher und mit Bildern ausgestaltet wurden,
- die Anmeldung direkt an die Materialausgabe gekoppelt war, die alle Hausarbeiterinnen zu Beginn ihrer Schicht aufsuchen.

Gerade aus diesen Herausforderungen konnte das Projektteam von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ sehr viel Erfahrung ziehen. Die Optimierung der Kursanmeldung wurde in weiteren Häusern beibehalten.

## Inhaltliche und methodische Änderungen

Wie weiters bereits berichtet kam es zu inhaltlichen und methodischen Änderungen, die nicht im ursprünglichen Projektkonzept vorgesehen waren. Diese Änderungen waren notwendig, um einen optimalen Projektdurchgang zu ermöglichen. V.a. im Allgemeinen Krankenhaus waren auf Grund der Zielgruppengröße Adaptierungen notwendig, um die Projektziele zu erreichen.

- Die Kick-Off-Veranstaltung wurde im Zuge des Projektverlaufs optimiert: hier wurde zuerst zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ sensibilisiert, der Projektablauf wurde vereinfacht auf einem Plakat dargestellt und eine Bewegungsübung wurde integriert. Die Bewegungsübung kam besonders gut an und entpuppte sich außerdem als gutes „Fotomotiv“.
- Änderungen bei der Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe: es wurden die Gesundheitszirkelergebnisse inklusive Lösungsvorschläge übersichtlich in einem Maßnahmenplan dargestellt, um ihn der Steuerungsgruppe einerseits offiziell zu übergeben und andererseits das Weiterarbeiten zu vereinfachen und zu systematisieren.
- Es wurde ein siebenter Gesundheitszirkel eingeführt, um die Ergebnisse der Fragebogenerhebung (Baseline) sowie die beschlossenen Maßnahmen auf der Verhaltens- und Verhältnisebene allen Gesundheitszirkelteilnehmerinnen zurückzumelden. Dies geschah meistens relativ knapp nach der Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppensitzung.
- Bewerbung der Kurse/ Kommunikation: für eine optimale und bessere Bewerbung der Kurse wurden einerseits A4 als auch A5 Flyer erstellt, um diese an die Mitarbeiterinnen auszuteilen. Weiters gab es mit der Leiterin der Betriebsabteilungen (AKH) zwei Sitzungen, wo die Optimierung der Bewerbung der Kurse besprochen wurde.
- Änderungen bei der Endpräsentation vor der Steuerungsgruppe: es wurden bewusst bei der letzten Steuerungsgruppensitzung Personen aus der Führungsebene ernannt, die für die Gesundheitsbeauftragten im Betrieb zuständig sind, um sie in ihrer Rolle zu unterstützen. Weiters wurde von Seiten des Projektteams Best Practice Modelle vorgestellt, um Anregungen für weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen im Betrieb zu schaffen und eine gelungene Übergabe des Projektes im Spital zu ermöglichen.
- Rückmeldung an die Belegschaft: diese sollte optimalerweise zweimal im Projektdurchgang erfolgen. Einmal nach dem siebten Gesundheitszirkel und einmal nach der Endpräsentation, um die Ergebnisse der Enderhebung darzustellen und um zu besprechen „wie geht es weiter?“. Dieser Termin ist freiwillig und es sollten wie beim Kick Off fast alle Mitarbeiterinnen sowie Mitglieder der Steuerungsgruppe kommen.
- Fokusgruppen mit Kursteilnehmerinnen: bei einem Reflexionsgespräch mit dem LBI wurde besprochen, dass es ebenfalls sinnvoll wäre die Fokusgruppe früher anzusetzen (also kurz vor Kursbeginn und nicht zu Kursende). Weiters wäre es auch aussagekräftig ein paar Nicht-Teilnehmerinnen bzw. auch Frauen, die sich

zu dem Gesundheitszirkel angemeldet haben aber daran nicht teilnahmen, dabei zu haben.

- Eine wesentliche Veränderung betrifft die Zahl der Gesundheitsmultiplikatorinnentreffen. Aufgrund der starken Motivation der Teilnehmerinnen, der Vielzahl der zu besprechenden Themen und der sehr guten Zusammenarbeit auch diesbezüglich mit der KAV Generaldirektion, fand ein fünftes Treffen im Projektzeitrahmen statt. Es wurde also statt der geplanten vier Treffen eines mehr abgehalten.

### **Veränderungen im Projektbudget**

Ohne das Gesamtprojektbudget zu verändern wurden folgende Umschichtungen innerhalb der Sach- und Personalkosten nach Absprache mit den FördergeberInnen durchgeführt:

- Aufstockung des Budgetpostens „Öffentlichkeitsarbeit“ um € 1.500,- Aufgrund von zur Zeit der Budgetierung und Antragstellung nicht vorhersehbaren Ereignissen musste das Budget für Öffentlichkeitsarbeit ausgeweitet werden. Es wurde (Anfang November 2010 via E-mail an alle FördergeberInnen) eine Umschichtung beantragt und stattgegeben.
- Aufstockung des Budgetpostens „Sensibilisierungsworkshops für Führungskräfte“ im Rahmen der Sachkosten um € 320,00. Das erste Sensibilisierungstraining kam bei den Führungskräften sehr gut an – um ein zweites Training in derselben Qualität und Länge durchführen zu können, muss dieser Posten aufgestockt werden. Die Umschichtung erfolgte von den Posten „Projektcoaching“ und „Übersetzung“ um € 220,- und € 100,-.
- Aufstockung des Budgetpostens „Projektleitung“ innerhalb der Personalkosten um € 6.500,-. Der Budgetposten „Projektleitung“ wurde mit drei Stunden/Woche deutlich zu gering budgetiert. Aufgrund der erheblich umfangreicheren Arbeit zur Akquirierung von Spitälern, die in den vorhergehenden Projektdurchgängen so nicht voraussehen waren, und der damit einhergehenden vermehrten Öffentlichkeits- und Präsentationsarbeit wurde eine Aufstockung des Budgetpostens beantragt. Hinzu kam die Vorbereitung auf die Fachtagung, die für die Projektleitung ebenfalls sehr zeitintensiv war. Für die letzten zehn Monate der Projektlaufzeit (ab November 2012) wurde eine Erhöhung dieser Position auf acht Stunden beantragt und stattgegeben. Da auch der Projektabschluss gerade für das Projektmanagement besonders zeitintensiv war, wurde für den letzten Projektmonat (August 2012) die Wochenstundenanzahl für Mag.<sup>a</sup> Karin Korn und Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider wiederum um jeweils fünf Wochenstunden erhöht.
- Im Gegensatz dazu wurde der Personalposten „Projektumsetzung türkisch“ bei weitem nicht ausgeschöpft. Hier konnten € 5.000,- umgeschichtet werden. Weiters wurde der Projektposten „Projektassistentin“ nicht der Projektdauer entsprechend ausgeschöpft. Auch hier wurden € 1.500,- auf die Position „Projektleitung“ umgeschichtet.

### **Personelle Veränderungen**

Das Ansuchen um die Möglichkeit der budgetären Umschichtungen innerhalb der Personalkosten wurde von allen FördergeberInnen bewilligt.



In Folge dessen wurden folgende personelle Veränderungen vollzogen:

- Die Projektleitung Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider war ab November 2011 sechs Wochenstunden für das Projekt tätig (statt wie bisher drei Wochenstunden).
- Mag.<sup>a</sup> Haider und Mag.<sup>a</sup> Korn wurden im letzten Projektmonat auf jeweils fünf Wochenstunden erhöht – Projektleitung elf Wochenstunden, Mag.<sup>a</sup> Korn 20 Wochenstunden.
- Frau Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric wurde mit 14 Wochenstunden für den Projektzeitraum angestellt. Die Anstellung begann am 16. Jänner 2012 und war bis 15. August 2012 befristet.

## 4 Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und Projektergebnisse

Das Projektteam nahm sich am 17. Oktober 2011 und am 26. März 2012 Zeit, um den Stand des Projektes zu reflektieren und zu besprechen, welche Entwicklungen im Projekt noch möglich sind. Ausgegangen wurde dabei von den Fragen der FGÖ Vorlage „Zwischen-Reflexion“. Am 11. Oktober 2012 führte das Projektteam in einer zweistündigen Sitzung die Abschluss-Reflexion (nach der FGÖ Vorlage) vom Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 durch.

### **1. Hat das Projekt seine Ziele erreicht?**

Das Projekt hat zum größten Teil seine Ziele erreicht. Einerseits wurden genügend Spitäler für das Projekt wie vorgesehen akquiriert. Andererseits wurde die Zielgruppe durch die gesetzten Maßnahmen erreicht. Es kam zu einer Sensibilisierung und Empowerment der Zielgruppe hinsichtlich Gesundheit.

Im Hinblick auf die Gesundheitsbeauftragten kann gesagt werden, dass in jedem Haus mindestens eine Frau zur Gesundheitsbeauftragten ausgebildet wurde, jedoch meistens mehr. Weiters fanden mehr halbjährigen Treffen aller ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten statt, als im ursprünglichen Projektkonzept vorgesehen. Die Herausforderung war hier, dass die Betreuung der Gesundheitsbeauftragten im jeweiligen Krankenhaus ebenfalls gesichert ist.

Die Schulungen der (direkten) Vorgesetzten zum Thema „Gesundes Führen“ sowie die Schulungen für KAV-interne AkteurInnen wurden wie geplant durchgeführt und ebenfalls die Ziele erreicht.

Im Hinblick auf die Öffentlichkeitsarbeit wurden alle Ziele erreicht.

Da von Seiten der Evaluation sehr viele Ziele gemeinsam erarbeitet wurden und teilweise zu hoch angesetzt waren, konnten einige Ziele nicht angemessen überprüft werden.

### **2. Haben wir unsere Zielgruppe(n) erreicht?**

Die Zielgruppe der gering qualifizierten Mitarbeiterinnen im Wiener Krankenanstaltenverbund wurde durch die gesetzten Maßnahmen (wie Teilnahme an den Kick Off Veranstaltungen, am Fragebogen und an den Gesundheitszirkel) erreicht. Bei den Kursen sowie bei der Endbefragung war eine Senkung der Motivation der Frauen bemerkbar.

*Um die Anzahl der Teilnehmerinnen zu erhöhen wurden folgende Maßnahmen gesetzt:*

- Eine engere Zusammenarbeit mit der Führungsebene, um die Kurse noch besser und gezielter zu bewerben.
- Engere Zusammenarbeit bei der Durchführung der Endbefragung mit der Führungsebene.
- Die Kursinhalte wurden klar und verständlich an die Zielgruppe kommuniziert (wie zum Beispiel: erklären worum es in dem Kurs geht, welche Erwartungen sie haben können, was dadurch verbessert werden kann).

- Es wäre von Vorteil, wenn gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Verhaltensebene ebenfalls für (direkte) Vorgesetzten angeboten werden könnten.

Die weiteren Zielgruppen wie die Gesundheitsbeauftragten, die (direkten) Vorgesetzten, die Steuerungsgruppe des jeweiligen Hauses und die KAV-internen AkteurInnen wurden ebenfalls mit den Projektmaßnahmen erreicht.

### **3. Waren der Projektablauf und Projektaufbau geeignet, um die Ziele zu erreichen?**

Der Projektdurchgang pro Haus von sechs Monaten ist sehr straff und wurde nicht immer eingehalten. Das führte zu einer parallelen Durchführung von 2 bis 3 Spitälern, was eine Herausforderung für das Projektteam darstellte. Eine weitere Herausforderung war hier, dass langfristig Gesundheitsförderungsmaßnahmen im jeweiligen Spital umgesetzt und auch gelebt werden.

Der Projektplan war geeignet, um die Zielgruppen zu erreichen, aber hinsichtlich der Nachhaltigkeit können noch Optimierungen im Projektplan vorgenommen werden, wie zum Beispiel:

- Eine längere Dauer der Betreuung in den einzelnen Häusern/Spitälern wäre sehr von Vorteil.
- Die Vorphase in den einzelnen Häusern/Spitälern sollte verlängert werden, um genug Zeit zu haben sowohl die Zielgruppe als auch die Führungsebene hinsichtlich des biopsychosozialen Gesundheitsmodells und interkulturelle betriebliche Gesundheitsförderung zu sensibilisieren.
- Weiters wäre es dadurch möglich, mehr spitalsinterne Informationen (wie z.B. vom Arbeitsmedizinischen Dienst) einzuholen, um optimal an ev. frühere Initiativen aufzusetzen bzw. anzuschließen.

Hinsichtlich des Projektaufbaues ist anzumerken, dass v.a. bei der Arbeit mit Migrantinnen viele (Personal-)Ressourcen benötigt werden, da es viel Zeit und persönliche Ansprache braucht, um ein Vertrauen zu der Zielgruppe aufzubauen und die Frauen zu motivieren (z.B. für die Fragebogenerhebung, die Gesundheitszirkel und für die gesundheitsfördernden Kurse).

### **4. Haben wir ausreichend Schritte gesetzt, um die Nachhaltigkeit des Projekts zu gewährleisten?**

Es wurden während der gesamten Projektlaufzeit folgende Schritte gesetzt, um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten:

- Enge Zusammenarbeit mit der KAV Generaldirektion (regelmäßige Kooperationstreffen)
- Teilnehmerinnen des Projekts können immer die Angebote vom Frauengesundheitszentrum FEM Süd nutzen (Vorteil als Projektträger)
- Implementierung einer spitalsinternen Arbeitsgruppe (Steuerungsgruppe), um die innerbetrieblichen Maßnahmen zu bearbeiten und umzusetzen. Der Erfolg für eine nachhaltige Implementierung der Maßnahmen auf Verhältnisebene war stark abhängig vom Engagement der jeweiligen Steuerungsgruppe.
- Endpräsentation im jeweiligen Spital, um eine Übergabe des Projektes sicher zu stellen
- Workshop „Gesundes Führen“ für (direkte) Vorgesetzte
- Ausbildung der Gesundheitsbeauftragten sowie die halbjährigen Treffen

- Stärkung der Rolle der Gesundheitsbeauftragten durch die Masterthesis von Frau Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric mit dem Titel *„Gesund arbeiten ohne Grenzen – Rahmenbedingungen für Gesundheitsmultiplikatorinnen im Bereich der Interkulturellen betrieblichen Gesundheitsförderung für Frauen in Niedriglohnbranchen“*
- Breite Öffentlichkeitsarbeit (Vorträge auf nationalen und internationalen Konferenzen, Teilnahme an Preisausschreibungen, usw.)
- Umsetzung einer Abschlusskonferenz, um die Ergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen

Um auch langfristig die Nachhaltigkeit in den jeweiligen Häusern zu gewährleisten, wäre es von Vorteil die Nacherhebung erst nach einem Jahr anzusetzen.

### **5. Was waren die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Projekt?**

Die wichtigsten förderlichen Faktoren für das Projekt waren:

- Enge Zusammenarbeit mit der KAV Generaldirektion, Unterstützung bei der Akquise von Spitälern
- Engagierte und unterstützende Personen innerhalb der Steuerungsgruppe
- Zielgruppe einmalig und erstmalig bei BGF Projekten
- Zielgruppe erstmalig im Mittelpunkt des Interesses
- Netzwerk der Gesundheitsbeauftragten bleibt
- Niederschwelliges und frauenspezifisches Arbeiten
- Partizipatives und evidenz basiertes Arbeiten
- Interkulturelles, mehrsprachiges und interdisziplinäres Projektteam
- Hohe Motivation, Flexibilität, Engagement und Empathie vom Projektteam
- Gutes Standing und viel Erfahrung vom Frauengesundheitszentrum FEM Süd
- Gute Zusammenarbeit sowie viel Erfahrung innerhalb des Projektteams
- Bunte und bereichernde Vielfalt bei den Projektpraktikantinnen

### **6. Was waren die wichtigsten Hürden im Projekt?**

Folgende Projekthürden konnten identifiziert werden:

- Akquise der Spitäler und Motivation
- Langfristige Umsetzung der innerbetrieblichen Maßnahmen
- Spitalshierarchie
- Teilweise Veränderungsresistenz der Häuser (in Hinblick auf die Unternehmenskultur)
- Fehlende Personalressourcen im Spital und Outsourcing der Hausarbeiterinnen
- Akute Probleme im Spital wie Mobbingvorfälle und kurzfristige Änderungen innerhalb des Hauses
- Kommunikation mit der Führungsebene oft eine Hürde für die Zielgruppe
- Direkte Vorgesetzte (z.B. VorarbeiterInnen) oft mit wenig Vorwissen und Ausbildung, haben eine hohe Verantwortung für teilweise sehr viel Personal
- Vor- und Nachbereitungsphase im jeweiligen Betrieb meistens zu kurz
- Länge des Fragebogens, inhaltliche Hürden wie Code (für Vorher-Nachher-Vergleich)
- Methode der Evaluation (Wissenschaftlicher Ansatz versus sozial benachteiligte Zielgruppen)
- Lösungsorientiertes Arbeiten in den Gesundheitszirkeln mit der Zielgruppe oft „Knochenarbeit“

## 7. Was sind unsere Lernerfahrungen und Empfehlungen?

Eine der wichtigsten Lernerfahrungen war, dass die Zielgruppe mit diesem Projektkonzept und Methodik gut zu erreichen ist für vermehrte nachhaltige Veränderungen im Betrieb braucht es noch Adaptierungen im Projektkonzept.

Es macht Sinn, wenn das Setting (in dem Fall der Wiener Krankenanstaltenverbund) auch der Projektträger ist.

Weiters würden wir es für sinnvoll erachten, wenn mehrere Zielgruppen im Betrieb angesprochen und betreut werden. In dem Projekt war die Idee, einen Gesundheitszirkel mit den (direkten) Vorgesetzten durchzuführen, um eine erhöhte Sensibilisierung für das Thema Gesundheit im Betrieb zu erreichen.

Im Rahmen der langjährigen Erfahrung des Frauengesundheitszentrums FEM Süd können wir folgende Handlungsempfehlungen für betriebliche Gesundheitsförderung für sozial benachteiligte Frauen nennen:

- *Frauengerechte Planung*

Bei allen gesundheitsfördernden Aktivitäten wie Ernährungs- und Bewegungskursen, Erziehungsberatung, psychologische Beratung, Sozialberatung soll auf die Möglichkeit der Abhaltung während der Arbeitszeit geachtet werden. Zeitmangel ist aufgrund der Doppel- und Mehrfachbelastung in der Gesundheitsförderung ein zentraler Faktor bei Frauen.

- *Einbettung in den Alltag (keine zusätzlichen Stressfaktoren)*

Neben der Abhaltung sämtlicher Aktivitäten, – soweit wie möglich – innerhalb der Arbeitszeit wird ein Fokus der Kurse darauf gelegt den Frauen „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu ermöglichen.

- *Vertrauenspersonen als Vermittlerinnen nutzen*

Miteinbeziehung der Führungsebene sowie „Ins-Boot-Holen“ von Vertrauenspersonen der Zielgruppe erweisen sich als zentrale Faktoren. Ängste und Befürchtungen können weiters durch Miteinbeziehung von Vertrauenspersonen abgebaut werden – engagierte Teilnehmerinnen werden gebeten, den Informationstransfer zur Zielgruppe zu unterstützen und auch als Präsentatorinnen der Ergebnisse vor der Führungsebene zu fungieren.

- *Ganzheitliche, integrierte Programme*

Neben Wissensvermittlung und körperlicher Bewegung ist der Austausch in der (interkulturellen) Gruppe ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Projekts. Es wird von einem umfassenden Gesundheitsbegriff ausgegangen, der psychosoziale Aspekte wie Wohlbefinden mit einbezieht.

- *Ansetzen am Wissenstand der Zielgruppe*

Die Frau wird als Expertin ihrer eigenen Arbeits- und Lebenssituation angesprochen. Hier besteht die Schwierigkeit, dass Angehörige von Berufsgruppen in Niedriglohnbranchen oftmals per se als „Nicht-ExpertInnen“ gesehen werden. Die Umkehr des Blickwinkels gilt als zentraler Erfolgsparameter.

- *Partizipative Vorgehensweise*

Der partizipative Ansatz der Gesundheitszirkel eignet sich besonders gut, um Frauen, die bisher wenig Mitspracherecht hatten, den erforderlichen Raum zu ermöglichen, selbst über Problemlösungen nachzudenken.

- *Empowerment*

Stärkung des Selbstbewusstseins und „Hilfe zur Selbsthilfe“ sind weitere zentrale Faktoren, auf denen das Projekt aufbaut. Frauen werden in die Lage versetzt, selbstbestimmt ihr Leben in gesundheitsförderlicher Weise privat wie am Arbeitsplatz zu gestalten.

- *Kontinuität sichern*

Betriebliche Gesundheitsförderung findet zumeist im Projektsetting statt und ist somit zeitlich begrenzt. Da sich aber gerade der Transfer in den Alltag generell und bei Frauen in Niedriglohnbranchen im Besonderen oft als sehr schwierig gestaltet, sollte auf Maßnahmen für die Nachhaltigkeit großer Wert gelegt werden.

- *Realistische Zielsetzung*

Bereits bei Projektbeginn im jeweiligen Betrieb wird in der Präsentation vor der Steuerungsgruppe darauf geachtet, realistische Zielsetzungen zu nennen. In diesem Projekt zeigte sich, dass z.B. innerhalb von sechs Monaten die Zielgruppe gut erreicht werden kann, Nachhaltigkeit aber deutlich mehr Zeit benötigt.

- *Realistische Ressourcenplanung*

Sowohl auf Seite der Projektbeteiligten als auch auf Seite der Teilnehmerinnen wird auf diesen Punkt Rücksicht genommen. Gesundheitsförderung mit sozial benachteiligten Frauen erweist sich als personalintensiv, da die persönliche Kontaktaufnahme und Bekanntheit mit den Projektverantwortlichen von entscheidender Bedeutung ist.

- *Sozialer Charakter (Gruppenangebote)*

Fast alle Angebote finden im Gruppensetting statt. Die Gruppen haben starken sozialen Charakter, den die Teilnehmerinnen auch zum privaten Austausch nutzen und der ein wesentliches Erfolgskriterium ist.

## **8. Wurde die Evaluation wie geplant durchgeführt? War die Prozessevaluation hilfreich für die Projektumsetzung?**

Die Evaluation wurde wie geplant durchgeführt. Dennoch wären folgende Optimierungen des Evaluationsdesigns wünschenswert:

- Niederschwellige und zielgruppengerechte Evaluationsmethoden
- Mehr Ressourcen
- Adaption der Fragebogenerhebungen (Erst- und Endbefragung)
- Angepasste Sprache bei der Führungsebene (z.B. bei den Fokusgruppen)
- Guter Mix zwischen wissenschaftlicher Ansatz versus Praxis mit sozial benachteiligter Zielgruppe

Die Prozessevaluation war für die Projektumsetzung teilweise hilfreich, da die Inhalte der Fokusgruppen mit der Zielgruppe dem Projektteam größtenteils bekannt war. Es ging mehr um die arbeitsspezifischen Belastungen der Zielgruppe als um die Projekthalte. Besonders hilfreich waren die Rückmeldungen der Steuerungsgruppe nach dem ersten Kick Off, da dadurch viele positive Veränderungen möglich waren.

## 5 Nachhaltigkeit der Veränderungen

### *5.1 Treffen der ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten*

Um Nachhaltigkeit zu gewährleisten, wird pro Institution mindestens eine Teilnehmerin des Projektes zur „Gesundheitsbeauftragten“ ausgebildet. Diese Schulung erfolgte bereits in „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 1 & 2 – erfreulicherweise bildete sich eine Gruppe von „Gesundheitsbeauftragten“ der unterschiedlichen Einrichtungen, die sich halbjährlich in den Räumlichkeiten des FEM Süd zum Austausch trifft. Im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 wird dieser Vernetzungs- und Gruppenaspekt explizit gefördert, indem halbjährliche Treffen, zu denen alle bisher ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten offiziell eingeladen werden, veranstaltet werden. Mit den Gesundheitsbeauftragten wurde auf Grund der engen Kooperation und Nähe das „Du Wort“ vereinbart.

#### **5.1.1 Erstes Treffen**

Das erste Treffen fand am **1. Juni 2010** von 11:00 bis 13:00 Uhr im Frauengesundheitszentrum FEM Süd statt. Die Moderation übernahm Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn und Frau Slavica Blagojevic.

Es waren folgende Personen anwesend:

- Zeljka Grudonic (Simmelweis-Frauenklinik, KA Rudolfstiftung)
- Zuzana Hudjec (Otto Wagner Spital)
- Ivka Martinov (Simmelweis-Frauenklinik, KA Rudolfstiftung)
- Milanka Miladinovic (Kaiserin Elisabeth Spital)
- Mira Pavlovic (Otto Wagner Spital)
- Christina Podhorsky (Otto Wagner Spital)



Teilnehmerinnen am 1. Treffen ausgebildeter Gesundheitsbeauftragten

Folgende Fragen wurden in der Gruppe diskutiert und mit Hilfe von Flipcharts festgehalten:

- **Was ist vom Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ übrig geblieben?**  
Es wird berichtet, dass es in einem Spital noch weiterhin (Volks-)Tanzen oder auch Turnen für Hausarbeiterinnen gibt, dafür wird die Garderobe oder der Saal verwendet. Die Teilnehmerinnen berichten, dass sie vermehrt begrüßt werden und dass die Urlaubsregelungen klarer sind. Weiters wurde in einem Haus ein Plan erstellt, wo die Arbeitsaufgaben der Hausarbeiterinnen und der Abteilungshelferinnen sichtbar gemacht wurden. Die Teilnehmerinnen von zwei Häusern berichten, dass die Toleranz und das Verständnis größer geworden sind.
- **Gibt es irgendwelche gesundheitsförderlichen Aktionen im Betrieb?**  
Die Teilnehmerinnen von der SEM berichten, dass sie mit ihrem Chef über alles reden können und dass sie gemeinsam mit ihren Arbeitskolleginnen kochen und essen.  
Die Teilnehmerinnen vom KES berichten, dass es einmal pro Monat Besprechungen mit der Hausaufsicht und den Vorarbeiterinnen gibt. Weiters wird Wirbelsäulengymnastik mit einer Physiotherapeutin vom Spital für Hausarbeiterinnen angeboten, ein Teil ist in der Arbeitszeit. Es wird ebenfalls eine Diätassistentin für Fragen zur Verfügung gestellt.  
Die Teilnehmerinnen vom OWS geben an, dass es im Moment noch keine Angebote speziell für Hausarbeiterinnen gibt. Es wird aber für alle Berufsgruppen des OWS ein Nordic Walking Kurs sowie ein 12-wöchiger Kurs „Weight Watchers at Work“ angeboten.



- **Wer hat bisher bei den gesundheitsfördernden Aktivitäten geholfen?**  
Es wurde das Frauengesundheitszentrum FEM und FEM Süd genannt, sowie die Hausaufsicht, die Küchenleitung, die Betriebsärzte und -ärztinnen, die Verwaltungsdirektion und die Gewerkschaft.
- **Was können Sie in Zukunft noch tun? Gibt es neue Ideen?**  
Die Hausarbeiterinnen von der SEM wünschen sich, dass das Frauengesundheitszentrum FEM (18. Bezirk) folgende Angebote unterstützen sollen: Massagen, Turnen, Tanzen, psychologische Beratung und Ernährungsberatung.  
Die Hausarbeiterinnen vom KES meinen, dass es noch Motivation und Unterstützung geben soll, damit die anderen Frauen auch bei den Kursen mitmachen.  
Die Hausarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen der Küche vom OWS würden sich in Zukunft Gymnastik und Massagen am Arbeitsplatz und in ihrer Arbeitszeit wünschen sowie mehr Gespräche zwischen den einzelnen Berufsgruppen.
- **Wie können Sie sich gegenseitig unterstützen?**  
Hier werden von allen Teilnehmerinnen die regelmäßigen Treffen im Frauengesundheitszentrum FEM Süd genannt.

Nach dem Treffen wurde an alle Teilnehmerinnen ein Fotoprotokoll per Post versandt und auf das nächste Treffen aufmerksam gemacht.

### 5.1.2 Zweites Treffen

Das zweite Treffen fand am **21. Dezember 2010** von 11:00 bis 13:00 Uhr im Frauengesundheitszentrum FEM Süd statt. Die Moderation übernahm Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn und Frau Anna-Maria Schille, DGKS.

Es waren folgende Personen anwesend:

- Zeljka Grudonic (Sammelweis-Frauenklinik, KA Rudolfstiftung)
- Zuzana Hudjec (Otto Wagner Spital)
- Ivka Martinov (Sammelweis-Frauenklinik, KA Rudolfstiftung)
- Mira Pavlovic (Otto Wagner Spital)



Teilnehmerinnen am 2. Treffen ausgebildeter Gesundheitsbeauftragten



Haus der Gesundheit

Mit Hilfe der Methode „Haus der Gesundheit“ (siehe Foto links) wurden zwei Gruppen mit folgender Fragestellung gebildet:

- **Welche Gesundheitsaktivität möchten Sie für das Spital planen? Oder welche Gesundheitsaktivität gibt es bereits, die Sie optimieren möchte?**

Beide Gruppen erarbeiteten ein Plakat mit folgenden Ideen bzw. Vorschlägen:

Die Hausarbeiterinnen von der Semmelweis-Frauenklinik wünschten sich Tanzen oder Turnen für ihre Berufsgruppe. Sie geben an, dass sie Unterstützung von ihrer Hausaufsicht dafür bekommen. Es könnte einmal in der Woche von 13:30 bis 15:00 Uhr im Turnsaal stattfinden. Sie würden die Information mündlich an ihre Kolleginnen weitergeben.

Die Mitarbeiterinnen des Otto Wagner Spitals erarbeiten gleich zwei Gesundheitsaktivitäten. Der erste Vorschlag war Gymnastik im Betrieb für die Berufsgruppe der Hausarbeiterinnen zu implementieren. Der Kurs könnte einmal pro Woche (um ca. 13:00 Uhr) für 1 bis 1,5 Stunden im Turnsaal des Kurhauses stattfinden. Weiters würden sie – bevor sie eine Trainerin engagieren – bei ihren Kolleginnen eine Interessensabfrage in der Früh in der Garderobe durchführen. Unterstützung holen sie sich von ihrer Hausaufsicht bzw. dem Verwaltungsdirektor.

Die zweite Idee war den Nordic Walking Kurs für die Mitarbeiterinnen der Küche weiterhin anzubieten. Im Rahmen eines Projektes („Weight Watchers at Work“) hatten sie schon einen Kurs mit einer Trainerin. Jetzt können sie sich vorstellen ohne Trainerin weiterzumachen und zwar ab Frühling 2011 immer am Mittwoch von 14:00 bis 16:00 Uhr im Areal vom OWS. Sie würden die Informationen über den Kurs ebenfalls mündlich an ihre Kolleginnen weitergeben.

Beide „Häuser der Gesundheit“ wurden auf einem Flipchart festgehalten und ein Fotoprotokoll wurde an alle Teilnehmerinnen per Post versandt.

Beim nächsten Treffen mit den ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten wurde gefragt, in wieweit die gesundheitsfördernden Aktivitäten im Betrieb umgesetzt wurden und wo die Potenziale und Herausforderungen lagen.

### 5.1.3 Drittes Treffen

Das dritte Treffen fand am **21. Juni 2011** von 11:00 bis 14:00 Uhr im Frauengesundheitszentrum FEM Süd statt. Die Moderation übernahm Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn und Frau Slavica Blagojevic.

Es waren folgende Personen anwesend:

- Karin Brezina (Krankenhaus Hietzing)
- Nada Buric (Wilhelminenspital)
- Marion Castellitz (Allgemeines Krankenhaus)
- Eva Dolezel (Allgemeines Krankenhaus)
- Gordana Flok (Allgemeines Krankenhaus)
- Danica Ivanovic (Allgemeines Krankenhaus)
- Radmila Milosevic (Krankenhaus Hietzing)



Teilnehmerinnen am 3. Treffen ausgebildeter Gesundheitsbeauftragten

Dieses Mal standen folgende Fragen bzw. Themen zur Diskussion:

- **Erfahrungsaustausch: Welche Themen, Fragen beschäftigen Dich im Moment?**

Hier wurden Möglichkeiten diskutiert, eine Vertrauensperson im Betrieb zu werden. Weitere Themen waren Dienstbeurteilungen, Prämienverteilung sowie Mobbing und psychische Gesundheit.

- **Was bedeutet für Dich, Gesundheitsmultiplikatorin im Betrieb zu sein?**

Es kam zu mehreren unterschiedlichen Nennungen, die folgend aufgelistet sind:

- Tipps für Ernährungsberatung
- Wohin kann ich mich wenden
- Haltungsturnen – wo?
- Beratung: erste Schritte für die Gesundheit
- Vernetzung im Spital (Schnittstelle)
- Kontakt zu den Kolleginnen halten (von Pavillon zu Pavillon gehen)
- Konflikte zu besprechen und wenn möglich lösen
- den Kolleginnen zuhören
- Drehscheibe/ Infos weitergeben
- auf die eigene Gesundheit achten
- „Vorbildwirkung“
- keine zusätzliche Arbeit
- mehr Respekt/ mehr Gehör dadurch bekommen
- Unterstützung von Vorgesetzten

- **Welche Unterstützung brauchst Du, um Deine Funktion als Gesundheitsmultiplikatorin gut ausüben zu können?**

Hier kam es zu folgenden Nennungen:

- Gute Kommunikation zu Vorgesetzten und Kolleginnen
- Gute Kommunikation zu Personalchef/in
- Informationen und Weiterbildungen (Schulungen)
- Lob
- Unterstützung von Stationsschwestern, Vorarbeiterinnen, Kolleginnen
- Unterstützung vom FEM Süd
- Supervision, Fallbesprechungen

Nach dem Treffen wurde wie gewohnt an alle Teilnehmerinnen ein Fotoprotokoll per Post versandt und auf das nächste Treffen aufmerksam gemacht.

#### 5.1.4 Viertes Treffen

Das vierte Treffen fand am **20. Dezember 2011** von 11:00 bis 13:00 Uhr im Frauengesundheitszentrum FEM Süd statt. Die Moderation übernahm Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, Frau Slavica Blagojevic und Frau Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric.

Als besonderer Gast wurde zu diesem Treffen Herr OAR Reinhard Faber von der Generaldirektion des Wiener Krankenanstaltenverbundes eingeladen, um einerseits die Frauen kennen zu lernen und andererseits mit Ihnen ebenfalls ihre Rolle als Gesundheitsbeauftragte im Betrieb zu diskutieren.

Die Teilnahme war dementsprechend hoch, es waren folgende Personen anwesend:

- Karin Brezina (Krankenhaus Hietzing)
- Marion Castellitz (Allgemeines Krankenhaus)
- Eva Dolezel (Allgemeines Krankenhaus)
- Nuriye Ekinici (Wilhelminenspital)
- Sonja Floigel (Otto Wagner Spital)
- Gordana Flok (Allgemeines Krankenhaus)
- Danica Ivanović (Allgemeines Krankenhaus)
- Milanka Miladinović (Kaiserin Elisabeth Spital)
- Radmila Milošević (Krankenhaus Hietzing)
- Christa Podhorsky (Otto Wagner Spital)



Teilnehmerinnen am 4. Treffen ausgebildeter Gesundheitsbeauftragten

Da sich nicht alle Gesundheitsmultiplikatorinnen kannten, wurde mit einer Vorstellungsrunde begonnen. Weiters wurden für die Wiederholung zum letzten Treffen zwei Fragestellungen mit den Teilnehmerinnen diskutiert:

- Was bedeutet für Dich „Gesundheitsmultiplikatorin“ im Betrieb zu sein?
- Welche Unterstützung brauchst Du, um Deine Funktion als „Gesundheitsmultiplikatorin“ gut ausüben zu können?

Als weiteren Punkt wurde kurz das Konzept der Masterthesis von Frau Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric mit dem Titel „*Gesund arbeiten ohne Grenzen – Rahmenbedingungen für Gesundheitsmultiplikatorinnen im Bereich der Interkulturellen betrieblichen Gesundheitsförderung für Frauen in Niedriglohnbranchen*“ vorgestellt. Für die Beantwortung ihrer Forschungsfrage benötigte Frau Mag.<sup>a</sup> Juric ca. acht Gesundheitsmultiplikatorinnen, die sich für ein Interview zur Verfügung stellten. Erfreulicherweise meldeten sich genügend Frauen für dieses Interview.

Als Vorbereitung auf unseren Gast wurde folgende Frage an die Gruppe gestellt und die Antworten am Flipchart festgehalten:

„Welche Themen, Fragen möchtest Du gerne an Herrn Faber stellen? Was beschäftigt Dich?“

- Umstrukturierung im KAV/ Reform
- Rolle als Gesundheitsmultiplikatorin (ernst nehmen im Betrieb)
- Psychologische Schulung für Vorarbeiter/in
- Personalauswahl
- Informationsstellen im Betrieb
- Fremdvergabe der Reinigung

Herr OAR Reinhard Faber stellte zuerst sich und dann die Institution vor und beantwortete den Teilnehmerinnen alle ihre Fragen. Es kam zu einer lebhaften Diskussion und die Gesundheitsmultiplikatorinnen waren sehr dankbar und zufrieden mit dem Treffen.

Nach dem Treffen wurde wie gewohnt an alle Teilnehmerinnen ein Fotoprotokoll per Post versandt und auf das nächste Treffen aufmerksam gemacht. Herr Faber erklärte sich bereit beim nächsten und somit letzten Treffen (ca. Juni 2012) wieder daran teilzunehmen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass durch die Teilnahme von Herrn Faber an den Treffen sowie die Ergebnisse der Masterthesis von Frau Mag.<sup>a</sup> Juric die Rolle der Gesundheitsmultiplikatorinnen im Betrieb gestärkt und sichtbarer gemacht wird und somit zur Sicherung der Nachhaltigkeit beiträgt.

### 5.1.5 Fünftes Treffen

Das fünfte Treffen fand am **26. Juni 2012** von 14:00 bis 16:30 Uhr im Frauengesundheitszentrum FEM Süd statt. Die Moderation übernahm Frau Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, Frau Slavica Blagojevic und Frau Mag.<sup>a</sup> Zrinka Juric.

Als besonderer Gast wurde zu diesem Treffen wieder Herr OAR Reinhard Faber von der Generaldirektion des Wiener Krankenanstaltenverbundes eingeladen, um aktuelle Fragen und Themen der Gesundheitsbeauftragten zu beantworten bzw. zu besprechen.

Es waren folgende Personen anwesend:

- Nada Burić (Wilhelminenspital)
- Marion Castellitz (Allgemeines Krankenhaus)
- Eva Dolezel (Allgemeines Krankenhaus)
- Milanka Miladinović (Kaiserin Elisabeth Spital)



Teilnehmerinnen am 5. Treffen ausgebildeter Gesundheitsbeauftragten

Nach der offiziellen Begrüßung wurde den Frauen über den Status Quo des Projektes berichtet und das Projektende mit 31. August 2012 genannt.

Als Vorbereitung auf Herrn OAR Faber wurde folgende Frage an die Gruppe gestellt und die Antworten am Flipchart festgehalten:

„Welche Themen, Fragen möchtest Du gerne an Herrn Faber stellen? Was beschäftigt Dich?“

- Wiener Spitalsreform bis 2030 - weiterhin Gesundheitsmultiplikatorin?
- Berufswechsel – wie weiter? (von Hausarbeiterin zu Versorgungsassistentin)
- Fortbildungen, wie z.B. Kommunikations- und Konflikttraining
- Namen der Ansprechpersonen für Gesundheitsförderung im Spital

Auch dieses Treffen zeigte die hohe Identifikation der Teilnehmerinnen mit ihrer Rolle als Gesundheitsbeauftragte und das große Interesse an den derzeit im KAV durchgeführten Veränderungen, die den Großteil der Hausarbeiterinnen zentral betreffen. Dass eine Person aus der KAV Generaldirektion ihnen direkt Informationen zukommen ließ, machte erneut die hohe Zufriedenheit mit dem Treffen aus.

Nach dem Treffen wurde wie gewohnt an alle Teilnehmerinnen ein Fotoprotokoll per Post versandt. Herr OAR Reinhard Faber steht für weitere Treffen zur Verfügung

## 5.2 Workshop „Gesundes Führen“

Gesundheit am Arbeitsplatz kann durch Führungskräfte wesentlich beeinflusst werden. Die Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und Produktivität sind vielfältig.

Im Sinne der Nachhaltigkeit werden im Zuge des Projekts Sensibilisierungsworkshops zum Thema „Gesundes Führen“ für direkte Vorgesetzte der Zielgruppe angeboten. Insgesamt sind in der Projektlaufzeit zwei fünfstündige Workshops geplant und diese sollen sowohl einen gesundheitsförderlichen Führungsstil als auch die Beibehaltung der eigenen Gesundheit als Führungskraft beinhalten. Beide Workshops werden über das Projektbudget finanziert und sind für die TeilnehmerInnen kostenlos.

Für beide Workshops konnte der erfahrene Trainer Mag. Wilhelm Baier (Arbeitspsychologe, Führungskräftetrainer, ehem. Schichtmeister) gewonnen werden.

Am **18. Jänner 2011** fand von 10:00 bis 15:00 Uhr der **erste Workshop „Gesundes Führen“** im Frauengesundheitszentrum FEM Süd statt. Mittels schriftlicher Einladungen wurden die Führungskräfte (nach Absprache mit der Kollegialen Führung) aus dem Otto Wagner Spital, dem Wilhelminenspital und dem Allgemeinen Krankenhaus über den ersten Termin informiert.

Es waren folgende Personen anwesend:

- Michael Eichelberger (OWS)
- OSr. Andrea Schmalzbauer (WSP)
- OSr. Hermine Ritzinger (WSP)
- OSr. Anita Wammerl (WSP)
- Stat.Sr. Maggy Maurer (WSP)
- OSr. Helga Zöchling (WSP)
- Ulrike Brauneder (AKH)
- Marilyn Manriquez-Toledo (AKH)
- Stanka Familic (AKH)
- Vesela Ilic (AKH)
- Romy Fuchs (AKH)

Das Otto Wagner Spital war durch den stellvertretenden Küchenleiter vertreten. Aus dem Wilhelminenspital kamen fünf Oberschwesterinnen und das Allgemeine Krankenhaus war mit fünf Vorarbeiterinnen der Hausarbeiterinnen stark vertreten.

Am **16. Februar 2012** fand von 10:00 bis 15:00 Uhr der **zweite Workshop „Gesundes Führen“** im Frauengesundheitszentrum FEM Süd statt. Mittels schriftlicher Einladungen wurden die Führungskräfte (nach Absprache mit der Kollegialen Führung) aus dem Allgemeinen Krankenhaus, der Krankenanstalt Rudolfstiftung und dem Sozialmedizinischen Zentrum Floridsdorf über den Termin informiert.

Es waren folgende Personen anwesend:

- Günter Riesenberger (AKH)



- Radka Martinova (AKH)
- Robert Hiess (AKH)
- Dragica Stanojevic (AKH)
- Barbara Jammerneegg (AKH)
- Margarethe Berthold (KAR)
- Jaro Wyszeccki (KAR)
- Aranka Windholz-Moravek (FLO)
- Claudia Rainer (FLO)
- Sandra Svoboda (FLO)
- Karin Durst (FLO)
- Agnes Krapfenbauer (FLO)

Das Allgemeine Krankenhaus war mit fünf VorarbeiterInnen der Hausarbeiterinnen stark vertreten. Aus der Krankenanstalt Rudolfstiftung kam die Hausaufsicht und das Sozialmedizinische Krankenhaus Floridsdorf war ebenfalls durch fünf Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen (wie Stationsschwestern, Pflegedienstleiterin STV Geriatriezentrum, Leitung Küchenregie) vertreten.

In beiden Workshops stärkten die TeilnehmerInnen ihre Führungsorientierung durch kompakte Inputs und Übungen, indem sie sich aktiv mit einem ganzheitlichen arbeitsbezogenen Gesundheitsverständnis auseinandersetzten. Das Abklären von gesundheitsgerechten Gestaltungsmöglichkeiten im eigenen Führungsbereich unterstützt die Motivation, für die eigene Gesundheit und für jene der MitarbeiterInnen zu sorgen.

Folgende Fragestellungen standen im Mittelpunkt beider Workshops:

- Welche Rahmenbedingungen sichern langfristig die Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbewältigungsfähigkeit meiner MitarbeiterInnen?
- Wie kann das Potenzial engagierter gesunde/t/er MitarbeiterInnen besser genützt werden?
- Sind Leistungsziele und Gesundheit vereinbar?
- Mit Stress gut leben! Wie kann ich Burnout vermeiden?

Insgesamt wurden die Workshops von allen TeilnehmerInnen sehr gut angenommen und die Stimmung war positiv. Weiters waren die TeilnehmerInnen insgesamt mit der Schulung zufrieden. Nach beiden Workshops wurde ein kurzer Feedbackfragebogen ausgeteilt und von allen TeilnehmerInnen ausgefüllt. Die Auswertungen erfolgten durch das LBIHPR und ist dem Endbericht der Evaluation zu entnehmen. Am Ende der Veranstaltung erhielten alle Führungskräfte eine Teilnahmebestätigung.

Nach beiden Veranstaltungen wurde ein Fotoprotokoll erstellt und an die jeweiligen TeilnehmerInnen versandt.

### 5.3 Kooperation mit der KAV Generaldirektion

Wie bereits beim Punkt 2.11 beschrieben, wurde gemeinsam mit Herrn Reinhard Faber, OAR, Abteilungsleiter, Geschäftsbereich Personal in der Generaldirektion des KAV eine Strategiegruppe zum Thema Nachhaltigkeit des Projektes gegründet. Die Kooperation gestaltet sich im Laufe des Projektes immer enger. Die Frequenz der Treffen wurde wesentlich erhöht – alle 4 bis 6 Wochen findet ein Treffen statt. Der ursprünglich vereinbarte Zeitplan von 4 Treffen pro Jahr war aufgrund der Vielzahl an Kooperationen und Plänen nicht haltbar. Die Kooperation war u.a. aufgrund der wesentlichen Erleichterung bei der Akquirierung der Spitäler sowie der Rolle der Gesundheitsbeauftragten für den Projektverlauf höchst positiv.

### 5.4 „Vielfältig & gesund – Frauen im Wiener KAV“

Es wurde schon während der Projektlaufzeit, v.a. bei der Steuerungsgruppensitzung am 6. Dezember 2011 mit allen FördergeberInnen über eine mögliche Fortführung des Projektes gesprochen und diskutiert. Die Idee ein neues innovatives und nachhaltiges Projekt zu konzipieren, bei dem der Wiener Krankenanstaltenverbund Projekteinreicher ist, stieß bei allen Mitgliedern der Projektsteuergruppe auf großes Interesse.

Somit wurde vom Wiener Krankenanstaltenverbund in Kooperation mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt für Frauen in Niedriglohnbranchen in Geriatriezentren bzw. PflEGewohnhäusern und Krankenhäusern sowie Servicebetrieben des Wiener Krankenanstaltenverbundes konzipiert und beim FGÖ und der WiG eingereicht. Das neue Projekt hat zwei starke Nachhaltigkeitskomponenten. Einerseits sollen auf Ebene der Krankenhäuser zusätzliche tiefergehende und maßgeschneiderte gesundheitsfördernde Maßnahmen in maximal drei Betrieben stattfinden. Hier soll vor allem die Krankenhäuser vom Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 bespielt werden, um den gesundheitsförderlichen Gedanken wieder zu erwecken. Andererseits sollen auf häuserübergreifender Ebene Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Stärkung der Rolle der Gesundheitsmultiplikatorinnen im KAV gesetzt werden. Ebenfalls ist die Weiterführung der Gesundheitsmultiplikatorinnentreffen eingeplant.

## 6 Verbreitung der Projektergebnisse

Ein deutlicher Fokus wurde in diesem Projekt auf die Verbreitung der Projektergebnisse gelegt. Dazu wurden eine Fachtagung sowie Schulungen abgehalten.

### *6.1 Fachtagung „Diversität als Chance – Betriebliche Gesundheitsförderung auf neuen Wegen“*

Rund 160 interessierte BesucherInnen, KooperationspartnerInnen sowie ReferentInnen kamen am 12. Juni 2012 zur Fachtagung anlässlich des vorläufigen Projektabschlusses von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 des Frauengesundheitszentrums FEM Süd in Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund in den Festsaal des Wilheminspitals. Begrüßungs- und Eröffnungsworte kamen u.a. von Gastgeber Dr. Günter Dorfmeister, MBA (Pflegedirektor Wilheminspital) sowie von allen drei FördergeberInnen und GR<sup>in</sup> Anica Matzka-Dojder. Es moderierte Judith Cechota. Das detaillierte Programm ist im Anhang zu finden.

Spannende Vorträge hochkarätiger ExpertInnen und kurzweilige Einlagen beim Rahmenprogramm wechselten einander ab. So kam die betroffene interkulturelle Projekt-Zielgruppe von Frauen in Niedriglohnbereichen in ausgewählten Spitälern des Wiener Krankenanstaltenverbundes in einer Filmeinspielung zu Wort und führte direkt zum Kernpunkt des Themas: Die Vielfalt der Belegschaft als Chance anzuerkennen und die betriebliche Gesundheitsförderung entsprechend der unterschiedlichen Bedürfnisse aus Kultur, Alter, Geschlecht etc. zielgruppengerecht anzubieten. Ein weiterer Höhepunkt war der interessante und kurzweilige Vortrag von Prof. em. (ETH) Dr. Dr. h.c. Eberhard Ulich über die „menschengerechte Gestaltung des Arbeitslebens – arbeitsorganisatorische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen“.

Ob und wie sehr das Thema in der Öffentlichkeit und in den Betrieben bereits angekommen ist, diskutierten bei der Podiumsdiskussion OAR Reinhard Faber (Leiter strategische Personalentwicklung des KAV), Mag. Dr. Klaus Ropin (Gesundheitsreferent Fonds Gesundes Österreich), Mag.<sup>a</sup> Ingrid Spicker (Teamleiterin Wiener Gesundheitsförderung), Prof. em. (ETH) Dr. Dr. h.c. Eberhard Ulich (Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung GmbH, Zürich), ao. Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Beate Wimmer-Puchinger (Leiterin des Wiener Programms für Frauengesundheit) und Mag.<sup>a</sup> Hilde Wolf (Leiterin des Frauengesundheitszentrums FEM Süd). Einhellige Meinung der Diskussion war, dass einzelne Parameter wie Geschlecht und Alter im Bewusstsein betrieblicher Gesundheitsförderung bereits Eingang gefunden haben, es jedoch einen Nachholbedarf bei der Ethnizität oder sozioökonomischen Situation betroffener Zielgruppen gibt. Als gemeinsames Ziel kamen die PodiumsteilnehmerInnen überein, das Thema nachhaltig zu verfolgen um den Bedürfnissen unterschiedlicher Zielgruppen in der betrieblichen Gesundheitsförderung treffsicher gerecht zu werden.

Der Nachmittag stand im Zeichen der Workshops, die sich in die drei Bereiche diversitygerechte Ansätze, innovative Projekte im Wiener Krankenanstaltenverbund und zielgruppenorientierte Zugänge und Methoden aufgliederten. Die wichtigsten Kernaussagen wurden dabei auf überdimensional großen Postkarten für das Plenum festgehalten und im Anschluss präsentiert.

Alle Vorträge und Fotos standen nach der Fachtagung zum Download unter [www.bgf.fem.at](http://www.bgf.fem.at) den TeilnehmerInnen und anderen interessierten Personen zur Verfügung.

Die mündlichen Rückmeldungen von einigen FachtagungsteilnehmerInnen waren durchwegs positiv, es wurden v.a. die spannenden Inhalte und die gute Atmosphäre gelobt. Die TeilnehmerInnen der Fachtagung hatten ebenfalls die Möglichkeit einen Feedbackbogen auszufüllen. Die Auswertung des Tagungsfeedbacks befindet sich im Evaluationsendbericht.

Hier einige Eindrücke von der Fachtagung:



Talkrunde



Bewegungsübung



BesucherInnen



Fachtagungsteam

## 6.2 Schulung „Gesundheitsförderung für Jede und Jeden? – es geht!“

Im Wiener Krankenanstaltenverbund führen GesundheitsakteurInnen zahlreiche Initiativen wie Erhebungen, Projekte und Kurse, durch, die die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus haben. Trotz hoher Motivation der Beteiligten haben bestimmte Gruppen im KAV, wie Frauen mit Migrationshintergrund und/oder in Niedriglohnbereichen und/oder geringen Sprachkenntnissen oft keinen Zugang. Gerade bei diesen Zielgruppen wird allerdings die höchste Anzahl an Krankenstandstagen gezählt. Der Erfahrungsschatz des Frauengesundheitszentrums FEM Süd aus sechs Jahren Arbeit mit insgesamt zehn Einrichtungen des KAV ist enorm und wurde nun den GesundheitsakteurInnen komprimiert näher gebracht.

Ziel der beiden Schulungen war, InitiatorInnen von Gesundheitsförderungsangeboten im KAV einen tieferen Einblick in die soziodemografische und gesundheitsspezifische Situation der Zielgruppen zu geben. Sie sollten Ideen gewinnen, damit Gruppen wie Hausarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen, Mitarbeiterinnen der Wäscherei und Küche für ihre gesundheitsfördernden Aktivitäten ins Boot geholt bzw. erreicht werden können.

Basierend auf den Erfahrungen aus dem Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ wurden folgende Inhalte vermittelt:

- Präsentation des Projektes
- Soziodemografie, Gesundheitszustand (körperlich, psychosozial) und Arbeitsbedingungen der Frauen in Niedriglohnbranchen des KAV
- Health literacy und Infotransfair – wie erreiche ich diese spezielle Zielgruppe?
- Partizipation der Zielgruppe – wie erfahre ich als Gesundheitsakteurin oder Gesundheitsakteur, welche Unterstützung die Zielgruppe haben will?
- Arbeit mit spezifischen Zielgruppen – angepasste Methoden & mögliche Stolpersteine
- Gewährleistung von Nachhaltigkeit und Umsetzungstipps
- Alle von den TeilnehmerInnen gewünschten Inhalte

Die erste Schulung fand am 28. Juni 2012 von 8:30 – 16:30 Uhr statt. Bei diesem Termin waren insgesamt 12 GesundheitsakteurInnen vom KAV anwesend. Bei der zweiten Schulung am 5. Juli 2012 (8:30 – 16:30 Uhr) waren es insgesamt 15 TeilnehmerInnen. Beide Schulungen fanden in der KAV Generaldirektion in TownTown (Thomas-Klestil-Platz 7/1, 1030 Wien) statt. Die Schulungen wurden vom „Kern-Projektteam“ (Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider, Mag.<sup>a</sup> Karin Korn und Slavica Blagojević) durchgeführt.

Die Aufgabenstellung bei der ersten Gruppenarbeit war eine gesundheitsförderliche Aktivität bzw. ein Projekt für MitarbeiterInnen im Niedriglohnbereich zu konzipieren. Dafür wurden folgende drei Schritte vorgegeben:

- Formulierung der Projektidee und der Rahmenbedingungen
- Beschreibung der Zielgruppe
- Gewinnung der Zielgruppe für die Teilnahme

In einem zweiten Teil der Gruppenarbeit wurden die TeilnehmerInnen dazu eingeladen, wie sie die vorher gehörten Handlungsempfehlungen (Erstellung durch FEM Süd) in ihrem Projekt umsetzen könnten.

Die Gruppenarbeiten fanden großen Anklang und es kam zu regen Diskussionen und Erfahrungsaustausch untereinander. Die erarbeiteten Projektideen wurden auf einem Flipchart festgehalten und wurden den TeilnehmerInnen anschließend anhand eines Fotoprotokolls zur Verfügung gestellt (siehe Anhang).

Beide Schulungen wurden von den TeilnehmerInnen sehr gut angenommen und es kam zu positiven Rückmeldungen. Wieder meldeten einige Häuser, diesmal Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser, ihr Interesse an der Durchführung von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ an. Die Auswertung der Feedbackbögen befindet sich im Evaluationsendbericht.

## 7 Anhang

1. Flugblatt – Einladung Kick-Off (FLO, deutsch)
2. Flugblatt – Einladung Kurse (KAR)
3. Teilnahmebestätigung Kommunikations- und Konflikttraining (KAR)
4. Teilnahmebestätigung Ausbildung zur Gesundheitsbeauftragten (FLO)
5. Fotoprotokoll 2. Schulung für „KAV-interne Akteure“
6. Urkunde Vorsorgepreis 2012
7. Programm der Fachtagung am 12. Juni 2012
8. Projektablaufplan



## GESUNDHEITSFÖRDERUNG FÜR HAUSARBEITERINNEN, KÜCHENMITARBEITERINNEN und ABTEILUNGSHILFERINNEN im Krankenhaus Floridsdorf

### Liebe Frauen,

wir möchten einmal **IHRE Gesundheit, IHRE Bedürfnisse** und **IHRE Anliegen** in **den Mittelpunkt stellen!** Darum laden wir Sie herzlich ein, am Gesundheitsförderungsprojekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ teilzunehmen.

**Nähere Informationen** erhalten Sie beim **Projektstart**, zu dem Sie die Verwaltungsdirektion, der Arbeitsmedizinische Dienst, die Personalvertretung, die Hausaufsicht, die Objektleiterin der Fremdfirma, die Küchenleitung, VertreterInnen des Pflegepersonals sowie das FEM Süd Projektteam herzlich einladen wollen.

**WANN: Mittwoch, 01.02.2012 von 12:00 bis 13:30 Uhr ODER**

**Freitag, 03.02.2012 von 12:00 bis 13:30 Uhr**

**WO: Mehrzwecksaal Geriatriezentrum (GZ)**

An diesem Tag können Sie sich **persönlich** für die **Gesundheitsrunden anmelden**.

In vertraulicher Atmosphäre geht es um **Fragen** wie:

- **„Was hält Sie gesund, was stärkt Sie, was motiviert Sie?“** (Beispiele: Kolleginnen, Positives am Arbeitsplatz, Familie,...)
- **„Was macht Sie krank, was stört Sie?“** (Beispiele: Stress, Überlastung, Rückenprobleme,...)
- **Gemeinsam erarbeiten wir Lösungsvorschläge für Ihre Belastungen.** (Beispiele: Wirbelsäulengymnastik, Beratung zum Thema Stress, innerbetriebliche Verbesserungen,...)

Diese „**Gesundheitszirkel**“ bestehen aus einer fixen Anzahl von Frauen, wobei Sie auch ein „Sprachrohr“ für Ihre Kolleginnen sind und somit eine verantwortungsvolle Aufgabe übernehmen. Machen Sie mit und treffen Sie sich wöchentlich (**insg. 6 mal á 2 Stunden in Ihrer Arbeitszeit**). Da viele Ihrer Kolleginnen aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien sind, finden die Runden sowohl in deutscher als auch in bosnisch-, kroatisch- oder serbischer Sprache statt.

### Wir freuen uns auf Sie!!!

Gefördert von:





## Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ für Hausarbeiterinnen

### Sehr geehrte Hausarbeiterinnen!

Gesundheitsförderung für MitarbeiterInnen ist der Krankenanstalt Rudolfstiftung ein sehr großes Anliegen.

Wie in den Informationsveranstaltungen im November 2011 angekündigt wurde, haben in der Zwischenzeit sogenannte „Gesundheitszirkel“ stattgefunden. In diesen wurden gemeinsam Ideen zur betrieblichen Gesundheitsförderung diskutiert.

Eine der Ideen war das Anbieten von Kursen für Hausarbeiterinnen.

Es freut uns sehr, dass Sie nun zu folgenden Veranstaltungen einladen dürfen:

### „Tanz dich Gesund“

- ab März 2012, 1x pro Woche, je 2 Stunden
- jeweils von 9:00 – 10:00 Uhr oder 10:00 – 11:00 Uhr
- Termine:
  - o **05.03.2012**
  - o **12.03.2012**
  - o **19.03.2012**
- Ort: Boerhaavegasse; Haus 13 – Sportsaal, 3. Stock
- Inhalte:
  - Schritte und Bewegungen aus dem latein-/südamerikanischen Tanz bilden die Grundlage für ein Körpertraining, das Freude am Tanz weckt und gleichzeitig Körperbewusstsein und Ausdauer fördert.
  - bequeme Bekleidung



### „Wirbelsäulengymnastik“

- ab März 2012, 1x pro Woche, je 2 Stunden
- jeweils von 9:00 – 10:00 Uhr oder 10:00 – 11:00 Uhr
- Termine:
  - o **22.03.2012**
  - o **26.03.2012**
  - o **29.03.2012**
- Ort: Boerhaavegasse; Haus 13 – Sportsaal, 3. Stock
- Inhalte:
  - Stärkung der Rückenmuskulatur, Verbesserung der Haltung
  - bequeme Bekleidung, wie z.B. T-Shirt, Leggings, Turnschuhe

Die Teilnahme an diesen Kursen ist **freiwillig, kostenlos** und findet **während der Arbeitszeit** statt.

Es würde uns sehr freuen, wenn Sie diese Chance nutzen und sich für die Veranstaltungen anmelden würden.

Mit freundlichen Grüßen,  
Ihr „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ – Team





## TEILNAHMEBESTÄTIGUNG

Frau \_\_\_\_\_

hat am folgenden Kurs im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 des Frauengesundheitszentrums FEM Süd erfolgreich teilgenommen:

### „Umgang miteinander“ (Kommunikations- und Konflikttraining)

Kursinhalt :

- das eigene Verhalten und das der anderen besser verstehen
- Umgang mit Konfliktsituationen durch Steigerung von Kritik- und Konfliktfähigkeit am Arbeitsplatz
- wertschätzende Kommunikation miteinander

**Gesamtumfang:** 6 Stunden  
am 01.03.2012, 08.03.2012 und 15.03.2012 (je 2 Stunden)

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Daniela Schwarzjörg

\_\_\_\_\_  
Stempel

Dieses Projekt wird gefördert von:





## TEILNAHMEZERTIFIKAT

Frau \_\_\_\_\_

hat an folgender Fortbildung im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 des Frauengesundheitszentrums FEM Süd erfolgreich teilgenommen:

### **Gesundheitsmultiplikatorin für Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen**

Kursinhalt:

- Basisinformation über gesunde Ernährung
- Basisinformation zu psychischer Gesundheit
- Informationen für Migrantinnen über das Gesundheitswesen
- Implementierung von Gesundheitsaktionen im Betrieb

**Gesamtumfang:** 5 Stunden

Datum \_\_\_\_\_

Projektleitung \_\_\_\_\_

Stempel \_\_\_\_\_

Dieses Projekt wird gefördert von:





## Fotoprotokoll

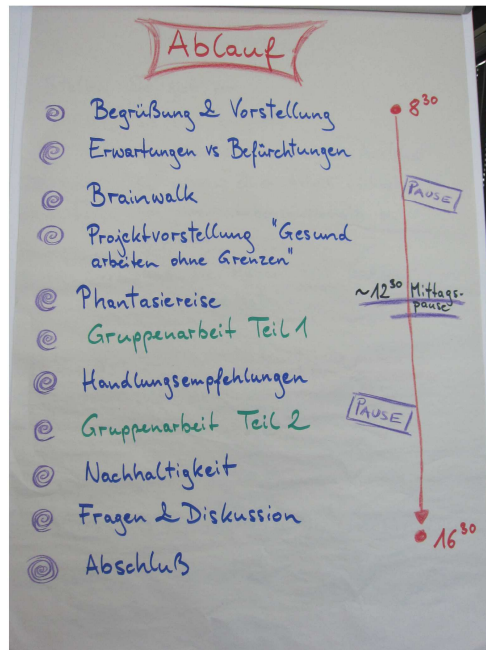
# Gesundheitsförderung für Jede und Jeden! – Es geht!

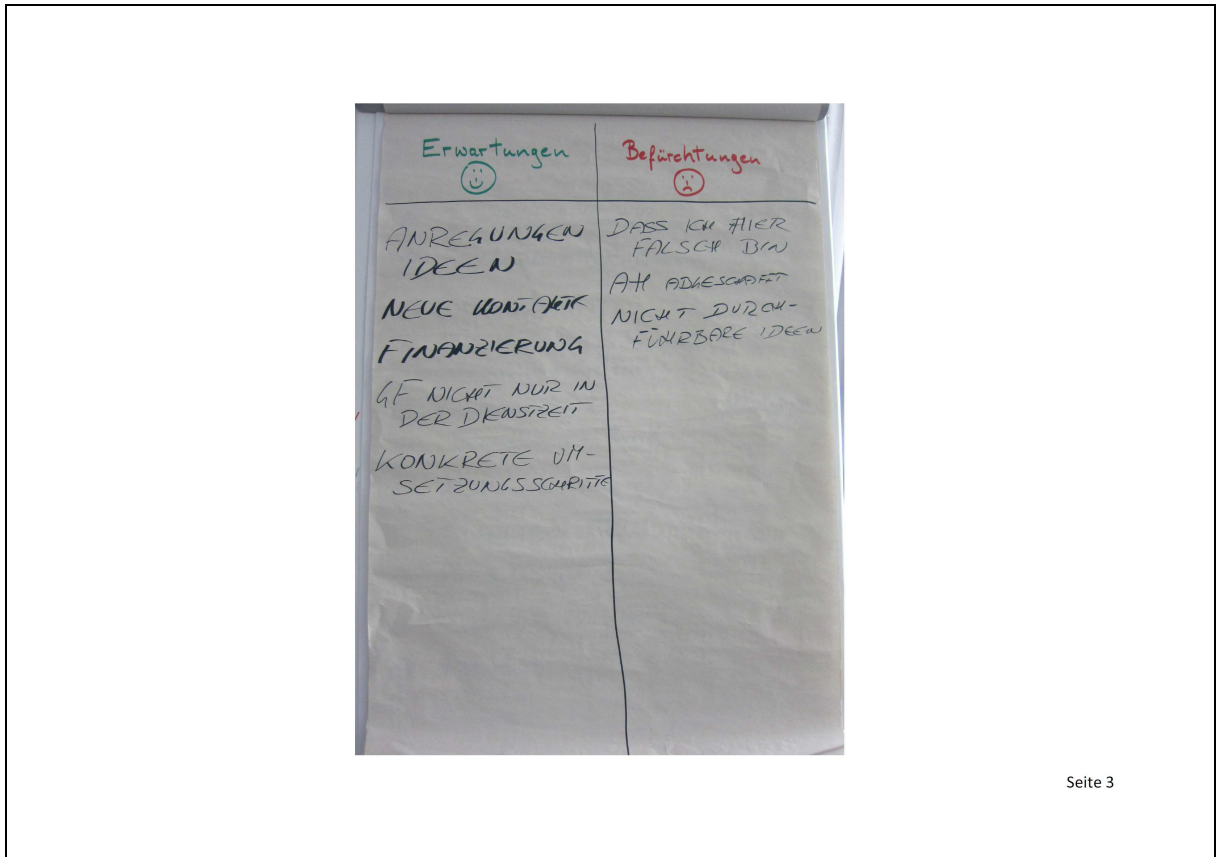
**Spezielle Zielgruppen benötigen spezielle Methoden**

*im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3*

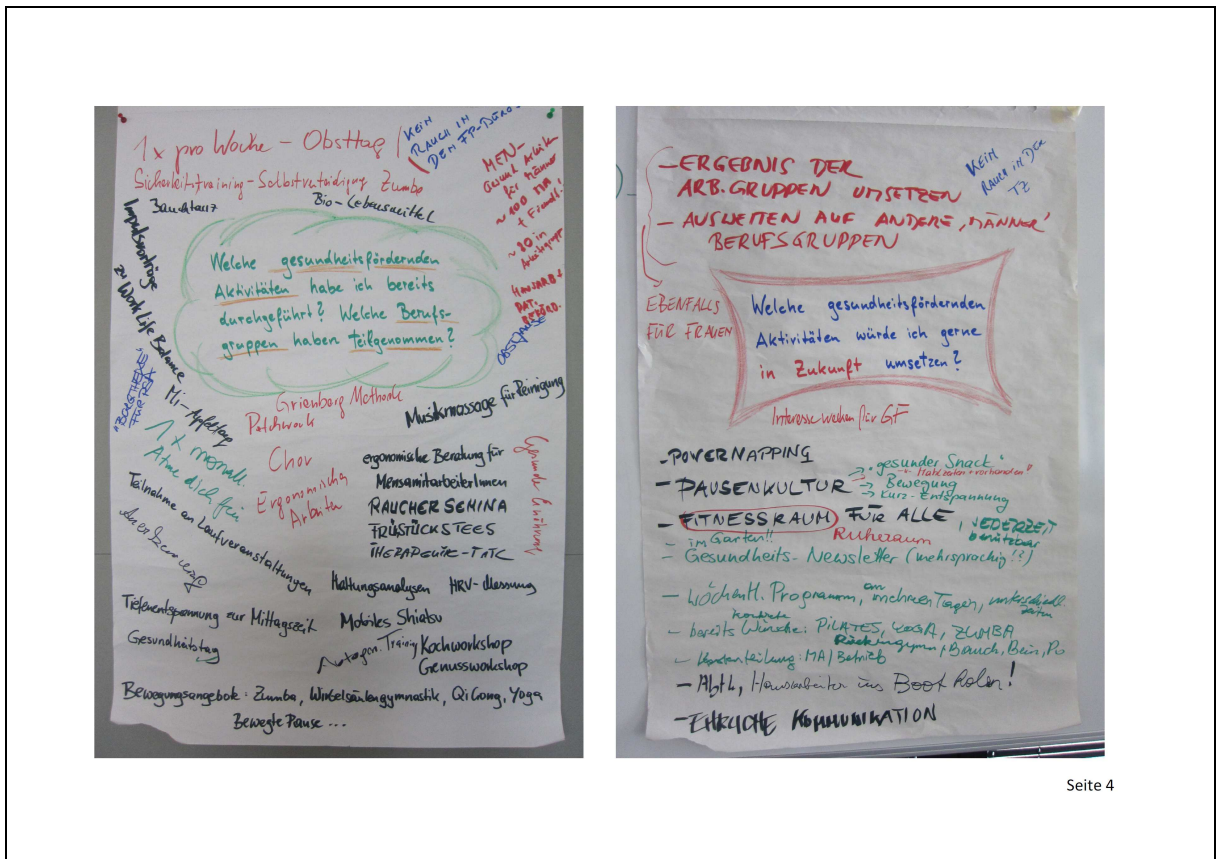
Wien, Generaldirektion KAV, TownTown, 05.07.2012

Moderation: Mag.<sup>a</sup> Huberta Haider, Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, Slavica Blagojević





Seite 3



Seite 4

Phantasiereise

Stellen Sie sich vor ...

- ... Sie sind emigriert
- ... Sie leben seit kurzem im Ausland
- ... Sie müssen einer Arbeit nachgehen, um Ihren Lebensunterhalt zu verdienen
- ... und Sie haben seit kurzem eine Arbeitsstelle

➔ Vor welchen Herausforderungen stehen Sie?



Seite 5

Was darf nicht passieren?

Ausgrenzung      Arbeitslosigkeit

schwere Erkrankung

mit Gehör im Konflikt kommen

Trennung der Familie

GRUPPENARBEIT TEIL 1

Sie führen eine gesundheitsfördernde Aktivität bzw. ein Projekt für Mitarbeiter/innen im Niedriglohnbereich durch:

Schritt 1) Formulieren Sie die Projektdziele und kurz die Rahmenbedingungen

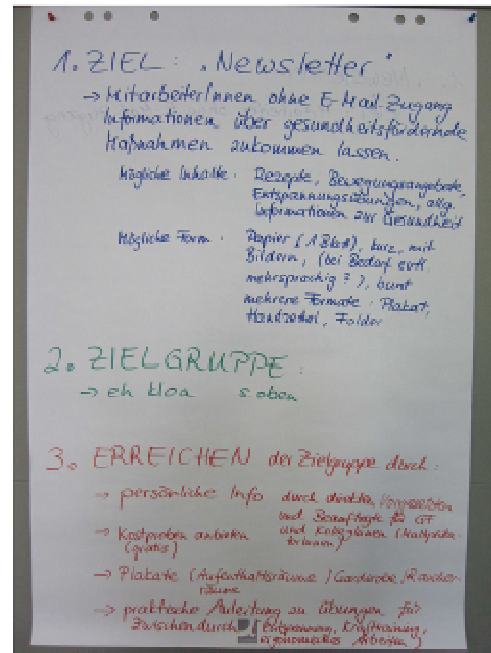
Schritt 2) Beschreiben Sie die Zielgruppe

Schritt 3) Wie gewinnen Sie Ihre Zielgruppe für die Teilnahme?

Seite 6



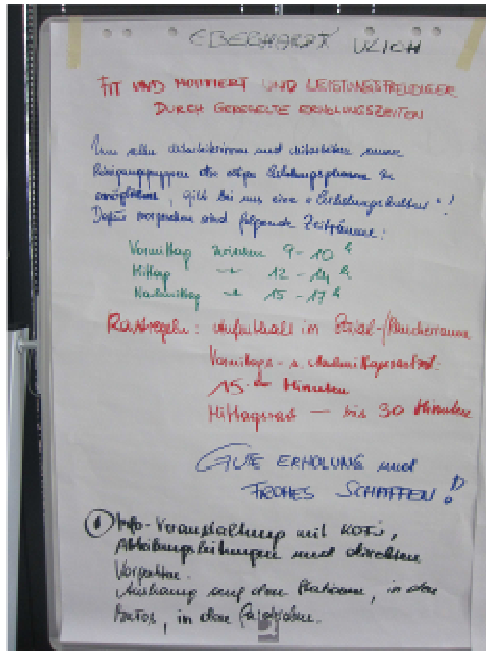
Seite 7



Seite 8



Seite 9

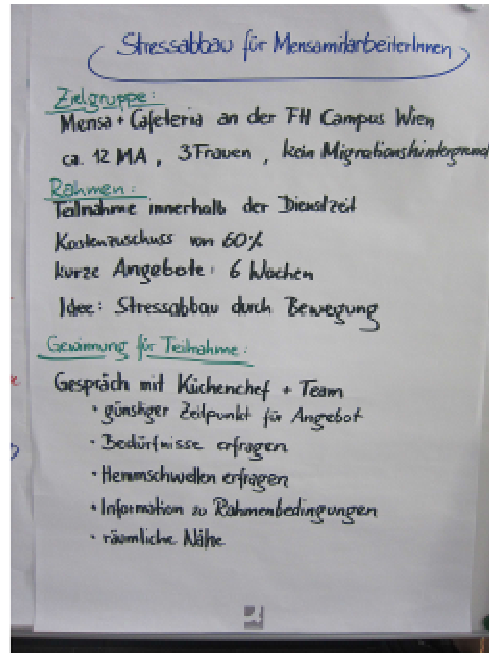


Seite 10





Seite 11



Seite 12

**Vielen Dank für Ihr Interesse!**

**Wir wünschen Ihnen viel Spaß und Erfolg bei der  
Umsetzung der gesundheitsförderlichen Aktivitäten...**

**Kontakt:**

Frauengesundheitszentrum FEM Süd  
Kaiser Franz Josef-Spital, SMZ Süd  
Kundratstraße 3, A – 1100 Wien  
Tel: 01/60 191-5201  
Mail: [femsued.post@wienkav.at](mailto:femsued.post@wienkav.at)

Projekt gefördert von:





**Datum & Zeit**  
Dienstag, 12. Juni 2012, 09:00 bis 16:00 Uhr

**Tagungsort**  
Festsaal Wilhelminenspital  
Montleartstraße 37, 1160 Wien

**Anmeldungsmodalitäten**  
Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei. Die TeilnehmerInnenanzahl ist beschränkt. Über die Teilnahme entscheidet der Zeitpunkt der Anmeldung. Richten Sie Ihre Anmeldung über die Homepage [www.bgf.fem.at/en-us](http://www.bgf.fem.at/en-us).

**Ansprechperson**  
Mag. Petra Zykán  
Frauengesundheitszentrum FEM Süd  
E: [petra.zykan@wienkaut.at](mailto:petra.zykan@wienkaut.at)  
T: +43 (0)6 191 5201

**Anfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln**  
**Straßenbahn:** Linie 10 – Station Rankgasse  
Linie 46 – Station Rankgasse  
**U-Bahn:** Linie U3 – Station Ottakring  
**Schnellbahn:** Linie S 41 – Station Ottakring  
**Autobus:** Linie 48 A – Station Rankgasse



Im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ des Frauengesundheitszentrums FEM Süd in Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund



**Fachtagung**  
**Diversität als Chance – Betriebliche Gesundheitsförderung auf neuen Wegen**

Dienstag, 12. Juni 2012, 9–16 Uhr  
Festsaal Wilhelminenspital  
Montleartstraße 37, 1160 Wien



Organisator: Herausgeber: Institut für Frauen- und Männergesundheit. Förderer: Institut für Gesundheitsforschung FEM Süd, Wiener Gesundheitsförderung 47-43/3p, Co-Be: Mag. Greta Schneider (www.bgf.fem.at)



**Thema und Ziel der Fachtagung** Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundvoraussetzung um den steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden. Innovative betriebliche Gesundheitsförderung setzt bei der Diversität der Belegschaft an. Alter, Geschlecht, ethnischer oder sozialer Hintergrund finden in der Planung und Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderung zunehmende Berücksichtigung. Als Pilotprojekt gilt hier die kultur- und genderspezifische Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ des Frauengesundheitszentrums FEM Süd in Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund, dem Fonds Gesundheit Österreich und der Wiener Gesundheitsförderung. Die Tagung anlässlich des vorläufigen Projektabschluss hat das Ziel, zielgruppen-gerechte Maßnahmen vorzustellen. So erfahren interessierte Besucherinnen und Besucher, welche Methoden Zugänge zu speziellen Zielgruppen schaffen, welche Stolpersteine zu vermeiden sind und wie Nachhaltigkeit erreicht werden kann. Hochkarätige Expertinnen und Experten aus dem Gesundheitswesen spannen schließlich den Bogen von gesellschaftlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für eine menschengerechte und gesunde Gestaltung des Arbeitslebens.

**Tagungsablauf**  
Moderation: Judith Cechota Selbstwahrnehmung der Gesundheit/Erkrankung Psychosozial, Wien

**08:30 – 09:00 Registrierung**

**09:00 – 09:30 Begrüßung**

- Dr. Christa Dorfmeister, MBA Direktorin des Pflegeamtes, Wilhelminenspital, Wien
- Dr. med. Dr. Margit Lindner Ärztliche Direktorin, Sanitätsdirektion des Zentrums Süd – Kaiser Franz, Josef-Spital, Wien

**Eröffnungswort**

- Dr. Petra Zykán Leiterin der Gesundheitsförderung, Wien
- Mag. Christa Dorfmeister, MBA Leiterin des Pflegeamtes, Wilhelminenspital, Wien
- Mag. Ingrid Spöcker Innere Medizin, Wiener Gesundheitsförderung – WIG, Wien

**09:30 – 10:45 „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ – Erfahrungen und Resümee**

Mag. Huberta Häider Projektleiterin, Frauengesundheitszentrum FEM Süd, Wien  
Mag. Maria Kram Projektleiterin, Frauengesundheitszentrum FEM Süd, Wien  
Mag. Marella Simk Junior Researcher, Ludwig Boltzmann Institute Health Promotion Research, Wien

**10:45 – 11:15 P a u s e**

**11:15 – 12:00 „Menschengerechte Gestaltung des Arbeitslebens – arbeitsorganisatorische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen“**

Prof. em. (ETH) Dr. Dr. h.c. Bernhard Ulrich Senior Professor, Institut für Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung, ETHZ, Zürich

**12:00 – 12:45 Talkrunde: „Diversität in der betrieblichen Gesundheitsförderung“**

- Dr. Rainald Haber Leiter Strategische Personalentwicklung, KAW Gesundheitsökonomie, Wien
- Mag. Dr. Klaus Poppe Gesundheitsökonom und Sachverständiger Betrieblicher Gesundheitsförderung, Fonds Gesundheit Österreich, Wien
- Mag. Ingrid Spöcker Innere Medizin, Wiener Gesundheitsförderung – WIG, Wien
- Prof. em. (ETH) Dr. Dr. h.c. Bernhard Ulrich Senior Professor, Institut für Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung, ETHZ, Zürich
- Dr. Ingrid Spöcker Senior Researcher, Wiener Frauengesundheitsforschung, Leiterin des Wiener Projektes für Frauenarbeit, Wien
- Mag. Hilde Wolf Leiterin Frauengesundheitszentrum FEM Süd, Wien



**12:45 – 14:00 Mittagspause**

**14:00 – 15:30 Workshops**

**1. Diversitygerechte Ansätze in der betrieblichen Gesundheitsförderung**  
Moderation: Mag. Huberta Häider

Gesundheit hat kein Alter: Zielgruppenorientierung im SeniorInnenwohnhaus  
Mag. Linada Hübel Gesundheitsökologin, Wiener Gesundheitsförderung – WIG, Wien  
Dr. med. Martin Cichelli, MPH Senior Researcher, Ludwig Boltzmann Institute Health Promotion Research, Wien

Eineinander „Frauen-Power“ – Miteinander „Power-Frauen“  
Gisela Untermoser, MBA Organisationsentwicklung, Betriebsrat und SchichtInnenrechte/Erkrankung, Österreich ges. ÖH/ÖH, Klagenfurt

Kulturen bewegen – „Wege zur Gesundheit am Arbeitsplatz“  
Ulrike Sandmann, MA Stellvertretende Geschäftsführerin, ÖAMGB – Transkulturelles Zentrum für psychische und physische Gesundheit und Integration, Graz

**2. Vielfalt im Krankenhaus – Innovative Projekte im Wiener Krankenanstaltenverbund**  
Moderation: Mag. Birgit Pichler

Sucht- und Burnoutprävention und Symptomvermeidungsstrategien sowie Stärken stärken – Generationen im Dialog und Diversitätsmanagement im KAV  
GMB Dr. Susanne Hand Leiterin Psychologische Services KAV, Wien  
Mag. Marella Simk Klinische Psychologin, Psychologische Services KAV, Wien  
Dr. Rainald Haber Leiter strategische Personalentwicklung, KAW Gesundheitsökonomie, Wien

**3. „Von der Idee zur Umsetzung“ – zielgruppenorientierte Zugänge und Methoden**  
Moderation: Judith Cechota

Interkulturelle und frauenspezifische Methoden der betrieblichen Gesundheitsförderung  
Mag. Karin Kern Klinische und Gesundheitspsychologin, Frauengesundheitszentrum FEM Süd, Wien  
Svetla Blagovic Psychologin, Frauengesundheitszentrum FEM Süd, Wien

„Gesund arbeiten mit Männern“  
Mag. Renée Bessus Leiter Männergesundheitszentrum MEN, Wien

Ressourcenorientierter Gesundheitszirkel – Vorstellung der Masterarbeit  
„Stärken stärken im Betrieb“  
Nora Weidinger, MA Arbeitskreis Gesundheitsökonomie MAC FH Kufstein

**15:40 – 16:00 Resümee & Ausblick**

# Projektablauf

	Sep 09	Okt 09	Nov 09	Dez 09	Jänner 10	Feb 10	Mrz 10	Apr 10	Mai 10	Jun 10	Jul 10	Aug 10	Sep 10	Okt 10	Nov 10	Dez 10	Jänner 11	Feb 11	Mrz 11	Apr 11	Mai 11	Jun 11	Jul 11	Aug 11	Sep 11	Okt 11	Nov 11	Dez 11	Jänner 12	Feb 12	Mrz 12	Apr 12	Mai 12	Jun 12	Jul 12	Aug 12					
<b>GESUND ARBEITEN OHNE GRENZEN 3</b>																																									
<b>Vorphase</b>																																									
Festlegung der Institutionen, FB Überarbeitung, Methodenauswahl, TrainerInnenauswahl, Optimierung Nacherhebung, ...																																									
<b>1. Otto Wagner Spital - OWS</b>																																									
Einleitung: Projektvorstellung KOFÜ, Steuerungsgruppe																																									
Durchführung: Kick Off, FB-Erhebung, Gesundheitszirkel, Präsentation STRG, Maßnahmen, Ausbildung G-Beauftr.																																									
<b>1. Treffen Gesundheitsbeauftragte</b>																																									
Abschluss: Effektkontrolle, Abschlusspräsentation																																									
<b>2. Wilhelminenspital - WSP</b>																																									
Einleitung: Projektvorstellung KOFÜ, Steuerungsgruppe																																									
Durchführung: Kick Off, FB-Erhebung, Gesundheitszirkel, Präsentation STRG, Maßnahmen, Ausbildung G-Beauftr.																																									
Abschluss: Effektkontrolle, Abschlusspräsentation																																									
<b>3. &amp; 4. Allgemeines Krankenhaus - AKH</b>																																									
Einleitung: Projektvorstellung KOFÜ, Steuerungsgruppe																																									
Durchführung: Kick Off, FB-Erhebung, Gesundheitszirkel, Präsentation STRG, Maßnahmen, Ausbildung G-Beauftr.																																									
<b>2. Treffen Gesundheitsbeauftragte</b>																																									
1. Sensibilisierungsworkshop für Führungskräfte																																									

