

## Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

<b>Projektnummer</b>	2301
<b>Projekttitlel</b>	„Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“
<b>Projektträger/in</b>	Wiener Krankenanstaltenverbund KAV
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	01.01.2013 bis 31.12.2015, 36 Monate
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Mitarbeiterinnen in Niedriglohnbranchen des Wiener Krankenanstaltenverbundes sowie Führungskräfte
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	1251 Kontakte zur Zielgruppe
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	Frauengesundheitszentrum FEM Süd queraum. kultur- und sozialforschung
<b>Autoren/Autorinnen</b>	OAR Reinhard Faber, Mag. <sup>a</sup> Karin Korn, Mag. <sup>a</sup> Anna Schachner, MA, Mag. <sup>a</sup> Ida Raheb-Moranjkić
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	reinhard.faber@wienkav.at karin.korn@wienkav.at
<b>Weblink/Homepage</b>	www.wienkav.at www.fem.at
<b>Datum</b>	01.03.2016

## 1. Kurzzusammenfassung

„Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ ist ein innovatives und nachhaltiges Projekt zur geschlechtssensiblen und interkulturellen betrieblichen Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen im Niedriglohnbereich (Laufzeit: 1.1.2013–31.12.2015) und wurde vom KAV in Kooperation mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd durchgeführt. Insgesamt kam es zu **1251 Kontakten** zur Zielgruppe.

Es wurden mit dem Projekt sowohl vier Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser als auch drei Krankenhäuser mit gesundheitsfördernden Maßnahmen erreicht.

Auf Ebene der Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser (PWH) kam es im PWH Meidling, PWH Leopoldstadt, PWH Liesing und PWH Innerfavoriten zu einer oder mehreren Kick-Off Veranstaltungen, einer muttersprachlichen Fragebogenerhebung, zu interkulturellen und geschlechtssensiblen Gesundheitszirkeln, maßgeschneiderten gesundheitsfördernden Maßnahmen auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnisebene sowie zur Ausbildung mind. einer Gesundheitsmultiplikatorin pro Haus.

Auf Ebene der Krankenhäuser fanden tiefergehende und maßgeschneiderte Maßnahmen zur Nachhaltigkeit im Sozialmedizinischen Zentrum (SMZ) Baumgartner Höhe, SMZ Floridsdorf und Wilhelminenspital statt. Auf Basis vorhandener Ergebnisse wurden z.B. erneut Gesundheitszirkel, Workshops zu „Kommunikations- und Konflikttraining“ sowie „Gesundes Führen“ umgesetzt.

Auf häuserübergreifender Ebene fanden vier Gesundheitsmultiplikatorinnen-Schulungen und fünf Vernetzungstreffen statt. Die Konzeptentwicklung für ein „Curriculum für Gesundheitsmultiplikatorinnen“, deren organisatorische Aufnahme in das KAV-Bildungsprogramm 2016 erfolgt, wurde abgeschlossen.

Hauptbelastung der Zielgruppe ist neben zahlreichen arbeitsbedingten körperlichen Beschwerden vor allem Stress. Mehrfachbelastung durch Arbeit und Familie sowie die Arbeitssituation am untersten Ende der Hierarchie wird von der Zielgruppe als krankmachender Faktor sowie psychisch belastend erlebt. Durch den partizipativen Ansatz wurden bei der Zielgruppe Potenziale sichtbar, die Identifikation gestärkt sowie die Arbeitszufriedenheit begünstigt.

Der niederschwellige, gender- und kultursensible Zugang ist einmal mehr ein Erfolgsfaktor, aber auch die strategische Übernahme der Projekt-Trägerschaft, die die Sicherung der Nachhaltigkeit sowie Verzahnung mit Gesundheitsförderung- bzw. Diversitätsmanagement-Strategien des KAV erleichtert.

## 2. Projektkonzept

Steigende Anforderungen am Arbeitsmarkt, Leistungsdruck sowie psychosoziale Belastungen führen dazu, dass betriebliche Gesundheitsförderung immer wichtiger wird. Unter dem Gesichtspunkt der zunehmenden Diversität im Arbeitskontext ist es wesentlich, gender- und kulturspezifische Aspekte in die betriebliche Gesundheitsförderung zu integrieren. In Österreich hat sich der Wiener Krankenanstaltenverbund in Kooperation mit dem Institut für Frauen- und Männergesundheit zum Ziel gesetzt, betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte in Gesundheitseinrichtungen (Krankenhäuser, Pflegewohnhäuser, Geriatriezentren) zu etablieren, die explizit die Bedürfnisse von MitarbeiterInnen unter Einbeziehung ihrer Migrationserfahrung adressieren. Bei herkömmlichen Gesundheitsförderungsprojekten haben viele MigrantInnen vor allem aufgrund von sprachlichen Barrieren einen erschwerten Zugang. Im Mittelpunkt stehen in diesem Projekt Frauen in Niedriglohnbranchen wie Hausarbeiterinnen, Küchenmitarbeiterinnen und Abteilungshelferinnen. Als eine weitere Zielgruppe sind Führungskräfte sowie Gesundheitsmultiplikatorinnen aus der Zielgruppe zu nennen.

Das Projekt „Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ ist eine Vertiefung und Ausweitung der erfolgreich verlaufenen Vorgängerprojekte „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 1, 2 und 3

und wurde in 14 Wiener Krankenhäusern bzw. Servicebetrieben des Wiener Krankenanstaltenverbundes umgesetzt.

Der Anlass für die Projektidee für „Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ und für die Projektträgerschaft durch den KAV war,

- die bisher unerschlossene Zielgruppe in den Geriatriezentren und Pflegewohnhäusern im Wiener Krankenanstaltenverbund zu erreichen (Ebene Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser),
- die bisher involvierten durchgeführten Spitäler bei der Nachhaltigkeit ihrer Projektdurchgänge, die z.T. bereits sechs Jahre her waren, zu unterstützen bzw. den Gedanken von „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ wieder zu erwecken (Ebene Krankenhäuser) und
- die strukturelle Implementierung der bereits ausgebildeten Gesundheitsmultiplikatorinnen aus den Spitälern, in denen „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ bereits durchgeführt wurde, fortzusetzen (häuserübergreifende Ebene).

Die Vision bei „Vielfältig & gesund“ war die Steigerung des subjektiven Wohlbefindens und der Arbeitsplatzzufriedenheit sowie das Empowerment der Zielgruppe. Dies sollte durch Sensibilisierung der Zielgruppe für das Thema Gesundheitsverhalten sowie durch die Steigerung der gesundheitsfördernden Faktoren im Betrieb auf struktureller Ebene erreicht werden.

### 3. Projektdurchführung

Der Projektträger von „Vielfältig & gesund“ ist der Wiener Krankenanstaltenverbund und dieses wurde in Kooperation mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd umgesetzt. Die externe Evaluation übernahm *queraum. kultur- und sozialforschung*. Das Projekt wurde durch den Wiener Krankenanstaltenverbund, den Fonds Gesundes Österreich und die Wiener Gesundheitsförderung GesmbH finanziert.

Das Projekt „Vielfältig & gesund“ setzte auf mehreren unterschiedlichen Ebenen an. Auf Ebene der Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser kam es im PWH Meidling (15.02.2013 bis 28.02.2014), PWH Leopoldstadt (28.10.2013 bis 27.10.2014), PWH Liesing (07.05.2014 bis 17.04.2015) und PWH Innerfavoriten (16.12.2014 bis 13.11.2015) zu einem klassischen betrieblichen Gesundheitsförderungszyklus mit folgenden Maßnahmen: ein oder mehrere Kick-Off Veranstaltungen, eine Fragebogenerhebung in mehreren Sprachen, interkulturelle und geschlechtssensible Gesundheitszirkel, maßgeschneiderte gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Verhaltens- und auf der Verhältnisebene. Pro Haus wurde mindestens eine Mitarbeiterin als Gesundheitsmultiplikatorin ausgebildet. Die Entwicklung der gesundheitsfördernden Interventionen erfolgte partizipativ mit der Zielgruppe und es konnte aus mehreren Angeboten gewählt werden wie z.B. Wirbelsäulentraining, Kommunikations- und Konflikttraining, Entspannungstraining, Workshops zum Thema Gesunde Ernährung etc. Mit Hilfe der Führungsebene wurden strukturelle Veränderungen im Arbeitsprozess umgesetzt, wie z.B. Implementierung von Teambesprechungen, Optimierung des Informationsflusses, (Mit)Entscheidungsmöglichkeit bei der Wahl der Arbeitsgeräte, Anerkennung und Wertschätzung der Zielgruppe etc.

Auf Ebene der Krankenhäuser fanden tieferegehende und maßgeschneiderte Maßnahmen zur Nachhaltigkeit im SMZ Baumgartner Höhe (14.02.2013 bis 17.10.2013), SMZ Floridsdorf (26.11.2013 bis 09.01.2015) und Wilhelminenspital (27.01.2015 bis 09.09.2015) statt. Auf Basis der Ergebnisse aus dem Vorgängerprojekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 sowie der KAV-MitarbeiterInnenbefragungen 2012 und 2015 wurden unterschiedliche gesundheitsfördernde Maßnahmen partizipativ mit der Steuerungsgruppe beschlossen, wie z.B. Workshops zum Thema „Gesundes Führen“, Workshops zum Thema „Stress & Selbstwert“ bzw. erneute Durchführung von interkulturellen und geschlechtsspezifischen Gesundheitszirkeln.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe (als wichtige EntscheidungsträgerInnen) in den jeweiligen Häusern begleiteten und koordinierten den gesamten betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess. Sie

übernahmen die Verantwortung für Abläufe, Entscheidungen und Fortschritte im Projekt und trugen die für das Projekt erforderlichen Informationen zusammen, planten, bewerteten und entschieden wichtige weitere Schritte. Die Steuerungsgruppe bestand meist aus DirektorInnen bzw. Leitung des PWH, direkten Vorgesetzten der Zielgruppe, ArbeitsmedizinerInnen, PersonalmanagerInnen, PersonalvertreterInnen, QualitätsmanagerInnen, Gleichbehandlungsbeauftragten, Sicherheitsbeauftragten und sonstigen interessierte Personen. Das jeweilige Haus entschied, wer Mitglied der Steuerungsgruppe ist. Bei „Vielfältig & gesund“ traf sich die Steuerungsgruppe während des betrieblichen Gesundheitsförderungszyklus meist dreimal. Zu Beginn des Projektes, um die Steuerungsgruppe zu formieren und zu implementieren sowie die ersten gemeinsamen Schritte (wie z.B. die Kick-Off Veranstaltung) zu planen. Ungefähr in der Hälfte des Prozesses, um die Ergebnisse der Fragebogenerhebung sowie der Gesundheitszirkel zu erfahren. Bei dieser Sitzung wurden gemeinsam die gesundheitsfördernden Interventionen auf der Verhaltens- und Verhältnisebene geplant. Am Ende des Prozesses, um den Verlauf und die Ergebnisse der bereits umgesetzten Maßnahmen zu besprechen, sowie die Nachhaltigkeit der gesundheitsfördernden Angebote im Haus zu diskutieren und ggf. zu unterstützen.

Auf häuserübergreifender Ebene fanden Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Stärkung der Rolle der Gesundheitsmultiplikatorinnen im Wiener KAV statt. Sie fungieren als Ansprechpartnerinnen und Drehscheibe für Gesundheitsinformationen für ihre Kolleginnen im Betrieb und wurden von den Frauen als starke Empowermentkomponente wahrgenommen. Es wurde bereits ein viertägiges Curriculum für Gesundheitsmultiplikatorinnen entwickelt und wird lt. KAV-Bildungsanzeiger im Jahr 2016 implementiert. Um einen regelmäßigen Austausch aller Gesundheitsmultiplikatorinnen zu gewährleisten, wurden dazu zwei Mal pro Jahr Treffen im Frauengesundheitszentrum FEM Süd organisiert. Es haben während der Projektlaufzeit fünf Treffen stattgefunden und diese wurden von den bereits 39 ausgebildeten Mitarbeiterinnen gut besucht sowie sehr wertgeschätzt.

Gemeinsam mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd wurden 49 öffentlichkeitswirksame Aktivitäten in unterschiedlichen Gremien gesetzt. Hier wurden beispielweise Beiträge bei den Vernetzungstreffen der Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen, bei der Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen sowie beim Kongress Armut und Gesundheit (in Berlin) gestaltet. Zentral war hierbei die Abschlussveranstaltung „Betriebliche Gesundheitsförderung goes diversity - Vielfältig & gesund“ am 29. September 2015 im Pflegewohnhaus Baumgarten mit rund 90 interessierten BesucherInnen. Hochkarätige ExpertInnen aus dem Gesundheitsbereich diskutierten über Diversität als Chance, Arbeitsfähigkeit und welche Voraussetzungen notwendig sind, damit MitarbeiterInnen aus dem Niedriglohnbereich in Wiener Krankenhäusern, Geriatriezentren und Pflegewohnhäusern mit gesundheitsförderlichen Maßnahmen bedarfsgerecht erreicht werden. Ebenso kamen Führungskräfte sowie GesundheitsmultiplikatorInnen aus der Zielgruppe zu Wort. Der gemeinsame Kernpunkt aller am Projekt beteiligten Personen lautet, dass die Steigerung des subjektiven Wohlbefindens und der Arbeitsplatzzufriedenheit sowie das Empowerment der Zielgruppe nur erfolgreich möglich ist, wenn die Gesundheitskompetenz gestärkt und gesundheitsförderliche Verhältnisse im Betrieb geschaffen werden. Mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz und zielgruppengerechte Angebote machen mehr Gesundheit möglich, auch und gerade bei dieser Zielgruppe.

Im Jahr 2015 konnte der 1. Platz beim Österreichischen Kommunikationspreis 2014 für innovative und vorbildliche Gesundheitskommunikation von der Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erreicht werden. Weiters erhielt das Projekt das Gütesiegel „Goldenes Staffelholz“ für gelungene interne Kommunikation und Weitergabe von Wissen der Stadt Wien. Um den hohen Stellenwert der Gesundheitsförderung im Krankenhaus zu unterstreichen, hat das Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (ONGKG) einen Preis für herausragende Gesundheitsförderungsmaßnahmen in seinen Mitgliedseinrichtungen ins Leben gerufen. „Vielfältig und gesund - Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ erreichte im Jahr 2015 den ehrenwerten dritten Platz.

Im Weiteren kam es zu zwei Vernetzungstreffen (im Juli 2013 und Mai 2015) mit den Projektverantwortlichen von „Gesundheit hat kein Alter“, um ein voneinander Lernen zu fördern.

Das Projekt wurde laufend auf Ebene der Geschäftsgruppe Gesundheit, Soziales und Generationen der amtsf. Stadträtin Mag.<sup>a</sup> Sonja Wehsely (Arbeitsgruppe Diversitätsmanagement) präsentiert und wurde im Aufsichtsgremium des KAV durch den Vorstand des KAV thematisiert.

Es fanden insgesamt drei Steuerungsgruppensitzungen (25.11.2013, 09.12.2014, 23.11.2015) mit den FördergeberInnen sowie der externen Evaluation statt. Die Projektsteuergruppe bestand aus dem Projektteam, der Geschäftsführung des Krankenanstaltenverbundes, VertreterInnen aus dem Vorstandsbe-  
reich Personal der KAV-Generaldirektion sowie VertreterInnen der FördergeberInnen. Dort bestand die Möglichkeit, sich aktiv am weiteren Projektverlauf zu beteiligen und Wünsche/ Änderungen/ Ideen gemeinsam zu reflektieren. Neben der Information über den aktuellen Projektverlauf wurde immer auch ein Blick in die Zukunft geworfen, um ggf. Änderungen vornehmen zu können.

Der zeitliche Projektablauf ist maßgeblich von den internen Strukturen und Ressourcen im jeweiligen Haus abhängig. Das Projektteam musste sich daher nach den Zeitplänen des Hauses richten, wodurch es v.a. im SMZ Floridsdorf und in allen vier Pflgewohnhäusern zu einer viel längeren Projektlaufzeit als geplant (statt 8 Monate ca. 1 Jahr) kam. Persönliche Gespräche waren für die Gewinnung von Teilnehmerinnen für verschiedene Maßnahmen essenziell. Dies bedeutet oft einen zeitlichen Mehraufwand, der in der Antragstellung mitkalkuliert werden muss. Projekte partizipativ umzusetzen bedeutet einen erheblichen zeitlichen Aufwand und erfordert viel Flexibilität und Kompetenz. Maßnahmen können manchmal nicht im Vorhinein festgelegt werden, wenn die Zielgruppe tatsächlich beteiligt werden soll. Mit beispielsweise dem „Schnupperangebot“ im Pflgewohnhaus Leopoldstadt wurde sehr partizipativ auf die Zielgruppe eingegangen und es kam zu einem vielfältigen Angebot. Aber ein großer Nachteil dabei ist die verlängerte Dauer der Projektumsetzung und somit die zusätzliche Belastung bei den Personalressourcen.

Auf Ebene der Pflgewohnhäuser ist festzuhalten, dass aufgrund der jeweiligen Hausgröße die Zielgruppe relativ klein ist. Die Anzahl der Teilnehmerinnen an den einzelnen Aktivitäten war daher überschaubar. Die Notwendigkeit der Gesundheitsförderung ist bei den Mitarbeiterinnen inhaltlich angekommen. Es war vielen Frauen aber oft auch auf Grund privater Verpflichtung nicht möglich, attraktive Angebote anzunehmen. Möglicherweise würden mehr Mitarbeiterinnen die Angebote (nach Abschluss der Projektkooperation von „Vielfältig & gesund“) wahrnehmen, wenn dies auch während der Dienstzeit möglich wäre.

## 4. Evaluationskonzept

Im Rahmen des Projektes wurden eine **interne** sowie eine **externe Evaluation** mit unterschiedlichen Ansätzen und Zielsetzungen durchgeführt:

### **Ansatz und Maßnahmen der internen Evaluation**

Die interne Evaluation fokussierte auf die direkten Rückmeldungen nach gesetzten gesundheitsfördernden Maßnahmen (Ergebnis-Evaluation) sowie auf die laufende Erhebung der Teilnehmerinnen-Statistik (z.B. Kick-Off Veranstaltung, Fragebogenerhebung, Gesundheitszirkel, gesundheitsfördernden Maßnahmen, Gesundheitsmultiplikatorinnen-Schulung und Gesundheitsmultiplikatorinnen-Treffen). Zudem wurde eine Baseline Befragung durchgeführt, welche eine Erhebung des gesundheitlichen Lebensstils und Arbeitsbedingungen der Zielgruppe zuließ.

Aus den Vorgängerprojekten waren bereits viele erprobte Instrumente zur Messung der Wirkung der gesetzten Maßnahmen vorhanden, die im Projekt „Vielfältig & gesund“ gegebenenfalls adaptiert wurden und zum Einsatz kamen. Es wurde erhoben, ob die Zielgruppe mit den geplanten Aktivitäten erreicht

werden konnte und wie zufrieden sie damit war. Es kamen folgende mehrsprachige Fragebögen zum Einsatz:

- Baseline-Befragung: Deutsch, Englisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch und Türkisch
- Fragebogen zur Evaluation der Gesundheitszirkel: Deutsch und Bosnisch/Kroatisch/Serbisch
- Fragebogen zur Evaluation der gesundheitsfördernden Maßnahmen: Deutsch
- Fragebogen zur Evaluation der Gesundheitsmultiplikatorinnen-Schulung: Deutsch
- Fragebogen zur Evaluation des Workshops „Gesundes Führen“: Deutsch

### **Ansatz und Maßnahmen der externen Evaluation**

Die externe Evaluation – durchgeführt von *queraum. kultur- und sozialforschung* – unterstützte und begleitete das Projektteam bei der Selbstevaluation. Auf Wunsch des Projektteams wurde schwerpunktmäßig die Ebene der Krankenhäuser und die häuserübergreifende Ebene fokussiert.

Zum einen wurde der Projektprozess (**Prozess-Evaluation**) begleitet:

Zu Beginn der evaluatorischen Begleitung des Projekts wurden zwei **Ziele-Workshops** mit dem Projektteam durchgeführt. Dabei wurden gemeinsam mit den Projektverantwortlichen die Feinziele spezifiziert und Indikatoren für die Messung der Zielerreichung festgelegt sowie Erwartungen an das Projektteam sowie die Kommunikationsstrukturen geklärt. Die Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit fasste das Evaluationsteam in einer Ziele-Tabelle zusammen.

Zudem fanden im gesamten Projektverlauf insgesamt zehn persönliche **Reflexions-Gespräche** mit dem Projektteam und telefonische Reflexions-Gespräche mit der operativen Projektleiterin vom FEM Süd statt. Diese dienten

- 1) dem Austausch zwischen dem Evaluations- und dem Projektteam,
- 2) der Reflexion des Projektverlaufs und
- 3) der Diskussion von – für die Erreichung der Projektziele und für die Evaluation – relevanten Fragestellungen.

Im Rahmen der **Ergebnis-Evaluation** übernahm das Evaluationsteam die **Abschlussbefragungen in den beteiligten Krankenhäusern**. So wurden die Mitglieder der Steuerungsgruppen des SMZ Baumgartner Höhe, des SMZ Floridsdorf und des Wilhelminenspitals im Rahmen von Fokusgruppen zu ihren Erfahrungen befragt. Mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppen wurden folgende Themen diskutiert:

- Projektgeschichte
- Nutzen des Projektes
- Projektumsetzung
- Sicherung der Nachhaltigkeit und Unterstützungsbedarf
- Empfehlungen für weitere Projekte

Auf der Ebene der Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser unterstützte das Evaluationsteam das Projektteam, indem es im Projekt bereits verwendete **Erhebungsinstrumente und Tools** sichtete und bei möglichen Adaptierungen beriet. Im Projektzeitraum gaben das Evaluationsteam u.a. Rückmeldungen zum Fragebogen der Baseline-Befragung und zum Fragebogen für die Evaluation der Gesundheitsmultiplikatorinnen-Schulung. Zudem unterstützte das Evaluationsteam das Projektteam bei der Entwicklung eines passenden Instruments für die Evaluation der Gesundheitszirkel.

Um die **Nachhaltigkeit** in den beteiligten Häusern zu sichern, erstellte das Evaluationsteam in Kooperation mit dem Projektteam eine Vorlage für einen **Nachhaltigkeitsbericht**. Die verantwortlichen Personen in den jeweiligen Häusern wurden gebeten, schriftlich darzustellen, was bisher im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung geschah bzw. was weiter geplant ist. Die Nachhaltigkeitsberichte der jeweiligen Häuser wurden vom Evaluationsteam zusammengefasst.

Im Rahmen des Projektes wurde ein Curriculum für die Schulung von Gesundheitsmultiplikatorinnen entwickelt. Die EvaluatorInnen übernahmen die **Moderation eines Workshops**, in dem erste Ideen gesammelt sowie nötige Rahmenbedingungen und strategische Überlegungen für die Entwicklung des Curriculums abgesteckt wurden. Auf Basis der Diskussionen und dem Protokoll des Workshops entwickelte das Projektteam ein Konzept für das Curriculum. *queraum. kultur- und sozialforschung* sichtet das Konzept und gab hierzu nochmals detaillierte Rückmeldung.

Das Evaluationsteam nützte die **Teilnahme** an insgesamt drei **Projektsteuerungsgruppen-Sitzungen** und drei **Steuerungsgruppen-Sitzungen** in den drei beteiligten Krankenhäusern, um die Evaluations(zwischen)ergebnisse zu präsentieren und die Perspektive der externen Evaluation einzubringen. Zudem präsentierten die EvaluatorInnen ausgewählte Ergebnisse der externen Evaluation im Rahmen der **Abschlussveranstaltung** des Projektes.

### Reflexion des Evaluationskonzeptes

Die genannten Evaluationsinstrumente der internen und externen Evaluation waren sehr gut geeignet, um die definierten Ziele des Projektes zu messen und zu bewerten. Die kontinuierlichen Reflexionsgespräche mit dem externen Evaluationsteam waren für den Projektprozess sehr unterstützend, dadurch konnten ggf. Adaptierungen hinsichtlich des weiteren Projektverlaufes vorgenommen und rasch umgesetzt werden. So wurden beispielsweise innerhalb eines Reflexionsgespräches (im Juli 2014) mit der externen Evaluation folgende mögliche Lösungen besprochen und festgehalten:

- Um Schwierigkeiten bei der Organisation der gesundheitsfördernden Aktivitäten in den Häusern vorzubeugen, sollte von Beginn an eine noch klarere Trennung der Aufgabenbereiche vorgenommen werden. Es braucht eine klare Entscheidung, welche Aufgaben die operative Projektleitung und welche die Organisatorin/ der Organisator im jeweiligen Haus übernimmt.
- Der strategische Projektleiter, als Vertreter der KAV Generaldirektion, wird sich verstärkt in den einzelnen Häusern einbringen und die Verantwortlichkeit der Häuser deutlich hervorheben.
- Wenn in einem Haus nicht alle budgetierten Stunden für die Umsetzung der gesundheitsfördernden Kurse ausgeschöpft werden, dann können diese in einem anderen Haus verwendet werden.
- Das Projektteam wird stärker darauf achten, dass Vereinbarungen mit den Häusern eingehalten werden.
- Die Führungsebene in den Häusern sollte manchmal noch stärker bei der Kommunikation zur Zielgruppe (z.B. bei den Gesundheitszirkelterminen) eingebunden werden.
- Bei den Steuerungsgruppensitzungen soll stärker hervorgehoben und schriftlich festgehalten werden, dass alle Angebote (v.a. die Gesundheitszirkel und die gesundheitsfördernde Kurse) als Dienstzeit gerechnet werden.
- Für zukünftige Projekte ist es sinnvoll, Projektvereinbarungen („letter of intent“) inklusive einer genauen Beschreibung der Rahmenbedingungen (z.B. Teilnahme an den gesundheitsfördernden Aktivitäten in der Arbeitszeit) mit den Verantwortlichen in den Häusern abzuschließen.

In der Sitzung wurden ebenfalls bewährte Rahmenbedingungen für die gesundheitsfördernden Angebote festgehalten:

- Wenn es möglich ist, sollte es zu keiner zeitlichen Verschiebungen der Angebote gekommen.
- Es braucht eine gute und verlässliche Zusammenarbeit mit den internen KoordinatorInnen im jeweiligen Haus.
- Die Mindestanzahl an TeilnehmerInnen bei den Kursen sollte bei drei Personen liegen.
- Alle Angebote werden als Dienstzeit gerechnet und Regelungen bei ggf. anfallenden Gutstunden getroffen werden.

Auf Ebene der Krankenhäuser war die externe Evaluation unerlässlich, da die Rückmeldungen zum Projektverlauf innerhalb des Hauses mit Hilfe einer Fokusgruppe mit den Mitgliedern der Steuerungs-

gruppe reflektiert wurden. Die Anwesenheit des Projektteams wäre unpassend, da dadurch ggf. keine offenen und ehrlichen Aussagen seitens der Steuerungsgruppenmitglieder kommen würden.

Auf Zielgruppenebene braucht es nach wie vor kreative und sehr niederschwellige Evaluationsmethoden, da es für die Zielgruppe teilweise eine Herausforderung darstellt, beispielsweise Teilnehmerinnenlisten und/oder komplexere Feedbackbögen korrekt auszufüllen.

Die externe und interne Evaluation konnte auch hinsichtlich der Bewertung der Zielerreichung wertvolle Befunde liefern. Eine wichtige Grundlage zur laufenden Reflexion der Zielerreichung stellte die, im Rahmen des Ziele-Workshops gemeinsam mit dem Projektteam erstellte, Zieletabelle dar. Diese gibt einen Überblick über die definierten Zielsetzungen, die Indikatoren der Zielerreichung und die konkreten Maßnahmen im Projekt. Zudem wurden in der Zieletabelle die jeweiligen Methoden der Evaluation festgesetzt. Auf Basis dieser Zieletabelle sammelten das Projektteam und die externe Evaluation qualitative Rückmeldungen der Projektbeteiligten als auch quantitative Daten, um die Zielerreichung belegen zu können. Zudem trafen sich das Projektteam und das Evaluationsteam regelmäßig, um den Stand der Zielerreichung gemeinsam zu reflektieren und gegebenenfalls Änderungen bei der Vorgehensweise bzw. den Methoden zu besprechen.

## 5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Unter dem Gesichtspunkt der zunehmenden Diversität im Arbeitskontext ist es wesentlich, gender- und kulturspezifische Aspekte in die betriebliche Gesundheitsförderung zu integrieren. Bislang gibt es kaum Projekte, die explizit die Bedürfnisse von Frauen unter Einbeziehung ihrer Migrationserfahrung adressieren. Bei herkömmlichen Gesundheitsförderungsprojekten haben viele Migrantinnen v.a. aufgrund von sprachlichen Barrieren und Hemmschwellen einen erschwerten Zugang. Dies betrifft insbesondere Frauen in Niedriglohnbranchen. Diese (direkte) Zielgruppe wurde explizit angesprochen und dieser war in den festgelegten Zielen der **Förderung von gesundheitlicher Chancengleichheit** folgendes gewidmet:

- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von sozial benachteiligten Frauen in Hinblick auf Gesundheitsvorsorge und -verhalten in den Krankenhäusern, Geriatriezentren und Pflegeheimen
- Stärkung der Gesundheitsressourcen und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen nach dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ in den Krankenhäusern, Geriatriezentren und Pflegeheimen
- Partizipative Auswahl von maßgeschneiderten Gesundheitsförderungsangeboten auf der Verhaltens- und Verhältnisebene der Zielgruppe

Das Ziel beim betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekt war die Zielgruppe der Frauen in Niedriglohnbereichen des KAV für unterschiedliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu gewinnen und sie bei der Umsetzung von innerbetrieblichen Maßnahmen aktiv zu beteiligen und miteinzubeziehen. Durch die gesetzten Maßnahmen und frauen- und kulturspezifisch verwendeten Methoden konnten 166 Mitarbeiterinnen in den Pflegeheimen bzw. Geriatriezentren sowie 259 Mitarbeiterinnen in den Krankenhäusern erreicht werden. Insgesamt haben **1251 Kontakte mit der Zielgruppe** (697 in Geriatriezentren und Pflegeheimen, 492 in den Krankenhäusern und 62 auf häuserübergreifender Ebene) im Zuge der Projektlaufzeit stattgefunden.

Zur Erreichung dieser sehr hohen Zahl war es notwendig, spezielle Strategien wie z.B. spezielle Kommunikationskonzepte bzw. -medien zu verwenden, da sonst die Zielgruppe der sozial benachteiligten Frauen ungenügend oder gar nicht erreicht wird.

Einige Beispiele dafür sind: Als Kommunikationsmedium für die Bewerbung der Kick-Off Veranstaltungen und der gesundheitsfördernden Kurse wurden zwei- und mehrsprachige Flyer verwendet. Um die Zielgruppe für die Maßnahmen zu gewinnen war eine persönliche Ansprache durch die direkten Vorgesetzten unerlässlich. Der Gesundheitszirkel wurde neben Deutsch auch in Bosnisch/Kroatisch/Serbisch

durch eine Klinische und Gesundheitspsychologin durchgeführt, hier war es besonders wichtig, den kulturellen Hintergrund der Zielgruppe miteinzubeziehen. Die Sensibilisierung der Zielgruppe für das Thema Gesundheit und Gesundheitsverhalten stand im engen Zusammenhang mit einem kulturellen Gesundheitsverständnis. Ein weiterer niederschwelliger Ansatz bei den Gesundheitszirkeln war, dass die Moderatorin das Aufschreiben der von den Frauen genannten Arbeitsbelastungen übernehmen kann, wenn es für die Teilnehmerinnen eine Herausforderung darstellen sollte, diese selbst auf Kärtchen zu schreiben. Darüber hinaus war bei Infoveranstaltungen oder schriftlichen Einladungen und Fragebögen besonders auf eine einfache Sprache zu achten.

Im Weiteren wurde bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes auf niederschwellige Aktivitäten und Methoden geachtet. Die gesundheitsfördernden Interventionen auf der Verhaltensebene wurden in der Dienstzeit angeboten. Die Teilnehmerinnen konnten in ihrer Dienstkleidung bei den Kursen mitmachen und alle benötigten Hilfsmittel (wie z.B. Nordic Walking Stöcke, Therabänder, Matten, usw.) wurden ihnen zur Verfügung gestellt, um einen niederschweligen Zugang zu den Kursen zu ermöglichen. Abgesehen von den Workshops (wie „Gesunde Ernährung“ oder „Konflikt- und Kommunikationstraining“) waren die Kurse (wie z.B. Wirbelsäulentraining, Nordic Walking, usw.) nicht aufbauend gestaltet, was bedeutete, dass die Frauen jederzeit in den Kurs einsteigen konnten und sich auch nicht extra dafür anmelden mussten (interne Regelungen im jeweiligen Haus ausgenommen).

Auf Ebene der Gesundheitsmultiplikatorinnen war neben der **Sichtbarmachung und Stärkung der Rolle der Gesundheitsmultiplikatorinnen** im Wiener KAV der Förderung von gesundheitlicher Chancengleichheit gewidmet. Die fünfstündige Schulung an sich sowie die weitere Rolle im Betrieb stellte eine starke Empowermentkomponente für die Frauen dar. Der Austausch in der (interkulturellen) Gruppe bei den halbjährlichen Gesundheitsmultiplikatorinnen Treffen wirkte unterstützend und diente auch zum Informationsgewinn. Durch die Umsetzung eines viertägigen „Curriculums zur Gesundheitsmultiplikatorin“ im KAV-Bildungsanzeiger ab dem Jahr 2016 wird ein starker Kompetenzzuwachs bei den Frauen im Niedriglohnbereich stattfinden und die Rolle der Gesundheitsmultiplikatorin wird im gesamten KAV sichtbar und offiziell gemacht. Insgesamt wurden im Projektzeitraum 23 Frauen zu Gesundheitsmultiplikatorinnen ausgebildet und 62 Kontakte wurden durch fünf Vernetzungstreffen auf Ebene der Multiplikatorinnen verzeichnet.

Im vorliegenden Projekt war die **Partizipation der Zielgruppen** ein grundlegender Bestandteil der Vorgehensweise und fand – nach Maßgabe der Möglichkeiten – in den verschiedenen Projektphasen Berücksichtigung.

Schon bei der Konzeptentwicklung bzw. Antragsstellung wurden einerseits die KAV-weiten MitarbeiterInnen-Befragungen an 2012 und 2015 sowie die Erfahrungen und Ergebnisse vom Vorgängerprojekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 stark mitberücksichtigt. Innerhalb der Projektumsetzung im jeweiligen Haus wurde zu Beginn des Projektes bei der Kick-Off Veranstaltung eine Fragebogenerhebung durchgeführt, wo bereits schon nach den Wünschen der Gesundheitsförderungsangeboten gefragt wurde.

Der Gesundheitszirkel ist die Methode der Wahl, wenn es um Partizipation geht. Die Zielgruppe hatte somit die Möglichkeit, ihre Arbeitsbelastungen darzustellen und selbst Lösungsvorschläge dafür zu erarbeiten. An den Gesundheitszirkeln nahmen meist überwiegend mehr als die geplanten 10% aller MitarbeiterInnen teil. In drei PflEGEwohnhäusern waren es sogar über 50%, die bei den Gesundheitszirkeln mitmachten. Bei der Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe war immer mindestens eine Sprecherin bzw. Vertreterin einer Berufsgruppe anwesend, die bei der Planung der gesundheitsfördernden Angebote auf der Verhältnis- und Verhaltensebene mitentscheiden konnte.

Auf Ebene der Krankenhäuser wurden von Beginn an (bei Vorgesprächen mit der Führung und/oder bei der Implementierung der Steuerungsgruppe) die bereits ausgebildeten Gesundheitsmultiplikatorinnen (somit die Zielgruppe) miteingebunden, um die maßgeschneiderte Angebote gemeinsam zu entwickeln. Dadurch konnte die Zielgruppe mitentscheiden, welche Angebote im Haus gesetzt werden und welche

Uhrzeit und Dauer des Kurses für sie passend wäre. Im Weiteren konnten sie sich bei der Umsetzung der Maßnahmen auf der Verhältnisebene ebenfalls einbringen.

Die Implementierung von Gesundheitsmultiplikatorinnen im Betrieb und die Etablierung einer eigenen Vernetzungsstruktur war ein großartiger Erfolg v.a. im Hinblick auf die Nachhaltigkeit und somit Sicherstellung weiterer gesundheitsfördernder Maßnahmen im jeweiligen Haus. Die Konzeptentwicklung für das „Curriculum zur Gesundheitsmultiplikatorin“ stärkt diesen Ansatz und trägt zur Sichtbarmachung und Verankerung der Rolle im Haus einen wesentlichen Beitrag. Das Konzept wurde partizipativ mit der Zielgruppe entwickelt. Es wurden nicht nur die Inhalte bzw. Schwerpunkte erfragt, sondern auch die Rahmenbedingungen gemeinsam diskutiert. Die Rolle als und die Grenzen der Gesundheitsmultiplikatorin wurden gemeinsam mit den Teilnehmerinnen in den ersten zwei Durchgängen entwickelt und erst danach verschriftlich und im Betrieb öffentlich gemacht.

Bei den einzelnen Kursen wie z.B. Wirbelsäulentraining wurde auf die Bedürfnisse und Wünsche der Zielgruppe Rücksicht genommen – wie zum Beispiel verstärkt Entspannungssequenzen einzubauen oder vermehrt Übungen im Liegen durchzuführen. Bei den Workshops „Gesundes Führen“ mit insgesamt 78 TeilnehmerInnen wurde zu Beginn an nach den Interessen und Erwartungen der TeilnehmerInnen (= direkte Führungskräfte) an den Workshop erfragt und am Flipchart festgehalten.

Bei allen gesetzten Maßnahmen hatte die Zielgruppe die Möglichkeit mit Hilfe von Feedbackbögen und/oder persönlich Rückmeldung zu den gesundheitsfördernden Interventionen zu geben. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe (= Führungskräfte) hatten in einer extern moderierten Fokusgruppe die Möglichkeit, Rückmeldungen über den Projektverlauf sowie weitere Wünsche anzugeben. Im Nachhaltigkeitsbericht wurde u.a. ebenfalls nach dem Unterstützungsbedarf vom KAV und/oder einer anderen Stelle gefragt. Auch hier hatten die Führungskräfte des jeweiligen Hauses die Möglichkeit, Rückmeldung zu geben bzw. sich einzubringen.

Auch bei der **Verbreitung der Ergebnisse des Projektes** und bei diversen öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen wurde die Zielgruppe eingebunden. Bei der Abschlussveranstaltung „Betriebliche Gesundheitsförderung goes diversity – Vielfältig & gesund“ am 29.09.2015 im PWH Baumgarten wurde ein Marktplatz von jedem projektbeteiligten Haus gestaltet, wo ebenfalls die Gesundheitsmultiplikatorinnen anwesend waren, um interessierten BesucherInnen Auskunft über den betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess in ihrem Betrieb zu geben. In einer moderierten Talk-Runde auf der Bühne wurden u.a. weibliche und männliche GesundheitsmultiplikatorInnen einbezogen und um Statements wie z.B. „Was hat das Projekt bewirkt?“, „Was ist geblieben?“ gebeten.

Die Beteiligungsmöglichkeiten für die Schwerpunktzielgruppe waren ausreichend und sehr passend. Vor allem die Methode des Gesundheitszirkels hatte bei dieser speziellen Zielgruppe eine hohe Empowermentkomponente und war somit nicht „nur“ als ein Erhebungsinstrument für arbeitsspezifische Ressourcen und Belastungen zu sehen, sondern stellte schon die erste wichtige gesundheitsfördernde Intervention dar. Die aktive Beteiligung der Gesundheitsmultiplikatorinnen und deren Einbindung in die diversen Prozesse und Strukturen können als großer Erfolgsfaktoren gesehen werden.

Die **Mitglieder der Steuerungsgruppe (als wichtige EntscheidungsträgerInnen)** in den jeweiligen Häusern begleiteten und koordinierten den gesamten internen betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess und konnten sich somit am Projektprozess und an der –umsetzung beteiligen. Zudem wurde auf Ebene der Krankenhäuser mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe durch die externe Evaluation eine Reflexion durchgeführt, welche dieser nochmals die Möglichkeit gab, Feedback zu geben, den Projektverlauf zu reflektieren, Möglichkeiten der Nachhaltigkeit zu besprechen sowie rückblickend die Projektkonzeption und das Projektteam hinsichtlich möglicher Verbesserungspotenziale zu bewerten. Hierbei wurden die Steuerungsgruppen auch danach gefragt, welche weitere Unterstützung sie vom Projektteam benötigen würde, um weiterhin und nachhaltig das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen unterstützen zu können. Somit sind die wichtigen EntscheidungsträgerInnen während des gesamten betrieblichen Gesundheitsförderungszyklus miteingebunden und bei der Umsetzung der jeweiligen Projektschritte aktiv beteiligt.

Die Beteiligungsmöglichkeiten für die EntscheidungsträgerInnen waren sehr passend und ausreichend, da durch die Implementierung einer Steuerungsgruppe (= Führungskräfte) im Haus die Möglichkeit für Rückmeldungen und ggf. Anpassungen zum Verlauf und/oder zum Inhalt mehrmals im Projektverlauf gegeben war. Vor allem die Möglichkeit der Rückmeldung am Ende des Hausprojektes wurde sehr positiv aufgenommen und neue Ideen konnten entwickelt werden.

## Transferierbarkeit

Das Projekt kann auf weitere Zielgruppen ausgeweitet werden und hat somit großes Potential in Bezug auf die **Transferierbarkeit auf andere Zielgruppen und/oder Settings**. Ein Beispiel dafür ist das Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt „Gesund Arbeiten mit Männern“ vom Männergesundheitszentrum MEN. Durch das Projekt „Vielfältig & gesund“ wurde der Bedarf bei den männlichen Mitarbeitern im Niedriglohnbereich (Hausarbeiter, Transportdienste, Abteilungshilfen, usw.) sichtbar und seit September 2011 wurden ebenfalls Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Wiener KAV angeboten, die sowohl auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnisebene erfolgreich wirksam wurden.

Die Ergebnisse des Projektes „Vielfältig & gesund“ (beispielsweise in den Gesundheitszirkeln, bei der Abschlussbefragung der Häuser durch die externe Evaluation sowie die MitarbeiterInnenbefragung 2015 im KAV) zeigten einen erhöhten Bedarf an gesundheitsförderlichen Maßnahmen durch die Entstehung neuer Berufsbilder der ServiceassistentInnen und der VersorgungsassistentInnen für im Zuge des KAV-Projektes „Skill- & Grade-Mix“ (SGM) betroffenen Personen in Niedriglohnbereichen.

Durch zwei Vernetzungstreffen mit ähnlichem Setting und ähnlicher Zielgruppe (Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt „Gesundheit hat kein Alter“ für MitarbeiterInnen und BewohnerInnen des Kuratoriums Wiener Pensionistenhäuser) waren Synergien aber auch ähnliche Herausforderungen bei der Projektumsetzung erkennbar und das voneinander Lernen wurde dadurch gefördert.

Das Projekt wurde gezielt bei regelmäßigen Treffen der AnsprechpartnerInnen für Gesundheitsförderung der Häuser vorgestellt bzw. die Entwicklungen und Erfahrungen transportiert, somit war die Möglichkeit gegeben ggf. Erkenntnisse und Methoden vom Projekt für die eigene Arbeit zu übernehmen.

Die Workshops mit den Kollegialen Führungen bzw. DienststellenleiterInnen in den Häusern des KAV dienten u.a. zur Sensibilisierung auf die Thematik des Projektes „Vielfältig & gesund“, ebenso die Kommunikation mit den AnsprechpartnerInnen für Gesundheitsförderung des KAV.

Durch die öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen auf Tagungen und Kongressen wurden die Projekterfahrungen und -ergebnisse meist anhand von Präsentationen dargestellt und konnten somit nutzbar für andere Settings, mit ähnlichen Zielgruppen, gemacht werden. Die niederschwellige Arbeitsweisen und Methodiken im Projekt wurden in unterschiedlichen Gremien und Fortbildungen MultiplikatorInnen der (betrieblichen) Gesundheitsförderung näher gebracht und somit ist ein Transfer möglich.

Weitere Projektträger im Bereich der (betrieblichen) Gesundheitsförderung fragten das Projektteam nach Unterstützungsleistungen für die Erreichbarkeit ähnlicher Zielgruppen sowie Angebote in der Erstsprache.

## Nachhaltigkeit

Die **Sicherung der Nachhaltigkeit** wurde **auf struktureller Ebene** sowie Zielgruppenebene sichergestellt.

Das Projekt wurde bzw. wird vom KAV-Vorstand (Prof. Dr. Udo Janßen, Thomas Balázs und Mag.<sup>a</sup> Evelyn Kölldorfer-Leitgeb) sowie Teilunternehmens-Dir. Frau Dr.<sup>in</sup> Susanne Drapalik (Direktorin der Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser der Stadt Wien mit sozialmedizinischer Betreuung des Wiener Krankenanstaltenverbundes) unterstützt, sie waren ebenfalls Mitglieder der Projektsteuergruppe und wurden fortlaufend über die Projektschritte informiert.

Gesundheitsförderung wird im KAV seit 2006 in Regelungen, dem Unternehmensleitbild des KAV sowie in Managementsystemen integriert. Beispiele hierfür sind: KAV-weiter Einsatz des ABiplus™ bei den MitarbeiterInnenbefragungen des KAV als Indikator für Belastungs- und Bewältigungsfaktoren; KAV-umspannende Symptomprävention seit 2003 gegen Mobbing, Burnout und Sucht; Richtlinie zum Umgang mit Sucht(-gefährdung) am Arbeitsplatz 2011 (Stufenplan etc.); Fehlzeitenmanagement (seit 2006) und anschließend systematisches Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM (6 Pilothäuser 2013–2015 und weitere 3 ab 2015); Regelungen für berufsbegleitende und themenzentrierte Supervision inkl. Strukturen zur Qualitätssicherung und Förderung der Gesundheit; Aufbau eines KAV-weiten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) durch Integration von ArbeitnehmerInnen-Schutz, Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) und BEM. Derzeit wird ein standardisierter Ablauf der Arbeitsplatzevaluierungen bezüglich psychischer Belastungen entwickelt. Gesundheitsförderung ist in die strategische Personalentwicklung integriert und stellt eine der tragenden Säulen der Personalentwicklung im KAV dar.

Im Budget des Vorstandsbereiches Personal der Generaldirektion sind bereits seit Jahren Ressourcen für verschiedene Gesundheitsförderungsprojekte und -maßnahmen vorgesehen. Dies setzt sich auch für die Folgejahre fort.

Die AnsprechpartnerInnen für Gesundheitsförderung sind in jedem Haus des Wiener Krankenanstaltenverbundes verankert und somit die Hauptansprechpersonen für die Umsetzung und Weiterführung von Gesundheitsförderungsaktivitäten im Haus. Hier wurde angestrebt, dass die ausgebildeten Gesundheitsmultiplikatorinnen aktiv bei der Planung und Umsetzung der Initiativen eingebunden werden.

Neben den laufenden Prozessoptimierungen ist Gesundheitsförderung durch konkrete Qualitätsstrategien des KAV definiert. Die oben angeführte MA-Befragung 2015 und andere Projekte legen den Fokus auf „gesunde Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen“ sowie auf „Gesundheitskompetenz“. Letztendlich waren das auch Ziele des Projektes „Vielfältig & gesund“.

Betriebliche Gesundheitsförderung und das Projekt „Vielfältig & gesund“ werden strategisch mit dem KAV-Programm Stärken-stärken/Generationen im Dialog verbunden. Hier ist vor allem die Beobachtung unterschiedlicher Indikatoren (z.B. Krankenstandstage, Gesundheitsquoten, Bildungsdaten) im Hinblick auf die Zielgruppe im Projekt gerichtet. Eine KAV-Bildungsoffensive für Führungskräfte zielt zusätzlich explizit auf die Führungskräfte im Betriebsdienst und in Küchen etc. ab. Der Aspekt der Gesundheitsförderung ist im Projekt „Vielfältig & gesund“ eng mit dem KAV-Diversitätsmanagement verbunden: Hier treffen die Handlungsfelder Gender, Interkulturalität sowie Generationenbalance zusammen.

Die Gründung des Netzwerks der Gesundheitsmultiplikatorinnen und -multiplikatoren auf der Ebene des Gesamt-KAV wurde 2015 vorbereitet und wurde mit dem ersten Treffen des „neuen“ Netzwerks am 19.01.2016 vollzogen. Die Integration der noch wenigen männlichen Gesundheitsmultiplikatoren aus den Parallelprojekten des KAV wird bis spätestens 2017 erfolgen. Diese GesundheitsmultiplikatorInnen dienen als Drehschreibe für Gesundheitsinformationen im Betrieb und sind Ansprechpersonen für ihre KollegInnen. Somit stellt dieses Netzwerk einen großen Beitrag zur Sicherung der Nachhaltigkeit im Betrieb dar und war/ist mit dieser Maßnahme sehr erfolgreich.

**Auf Zielgruppenebene** können folgende **Nachhaltigkeitsmaßnahmen** genannt werden.

In jedem Haus wurde kurz vor Abschluss des Projektes nochmals eine Steuerungsgruppensitzung (inklusive den ausgebildeten Gesundheitsmultiplikatorinnen) einberufen, um einerseits einen kurzen Rückblick über den Projektverlauf zu geben sowie die abgeschlossenen gesundheitsfördernden Maßnahmen zu präsentieren bzw. gemeinsam zu reflektieren. Andererseits wurde gemeinsam über eine mögliche Übergabe in den Regelbetrieb im Sinne der Nachhaltigkeit diskutiert. Es wurde ebenfalls ein schriftlicher Nachhaltigkeitsbericht von jedem Haus eingefordert, bei dem der Projektnutzen von der Leitung des Hauses bzw. von Verantwortlichen für Gesundheitsförderung gemeinsam reflektiert und niedergeschrieben wurde.

Die Erfahrungen zeigten, dass die Zielgruppe sich wertgeschätzt fühlt, da sie (oft erstmals) im Mittelpunkt des Interesses steht und ein Gesundheitsförderungsprojekt speziell für sie angeboten wurde. Das Projekt „Vielfältig & gesund“ wurde bei sehr vielen nationalen und internationalen Tagungen und Kongressen sichtbar gemacht. Weiters wurde das Projekt im Jahr 2015 mit mehreren Preisen, vor allem bezogen auf eine gelungene Gesundheitskommunikation, ausgezeichnet.

Pro Haus wurde mindestens eine Mitarbeiterin zur Gesundheitsmultiplikatorin im Rahmen einer fünf-stündigen Schulung durch Expertinnen des Frauengesundheitszentrums FEM Süd ausgebildet. Auf Wunsch fanden auf Ebene der Krankenhäuser Nachschulungen für Mitarbeiterinnen zur Gesundheitsmultiplikatorin auf Grund von Pensionierungen oder Fluktuationen bei Kolleginnen statt.

Durch die unterschiedlichen gesundheitsfördernden Maßnahmen auf der Verhaltensebene wurde der Zielgruppe (und auch darüber hinaus den Führungskräften) gesundheitsrelevantes Wissen vermittelt (wie z.B. Workshop „Stress und Selbstwert“, Workshop „Kommunikations- und Konflikttraining“, Workshop „Gesunde Ernährung“, Workshop „Gesundes Führen“). Bei den halbjährlichen Gesundheitsmultiplikatorinnen (GM) Treffen wurde ebenfalls der Schwerpunkt auf Wissensvermittlung gelegt. So wurde beispielsweise beim letzten GM-Treffen im Jahr 2015 den Teilnehmerinnen eine Schulung zum Thema Gesundheitskompetenz angeboten. Interessante Aspekte und Themen der Arbeitspsychologie fließen immer wieder bei den Gesundheitszirkeln ein.

Die seit dem Jahre 2009 ausgebildeten Gesundheitsmultiplikatorinnen trafen sich halbjährlich im Frauengesundheitszentrum FEM Süd mit Unterstützung und Teilnahme der KAV Generaldirektion (in Person von OAR Reinhard Faber). Bei diesen Treffen wurde immer wieder über die selbständige Initiierung und Umsetzung von gesundheitsfördernden Aktivitäten diskutiert. Im Weiteren wurde durch einen schriftlichen Nachhaltigkeitsbericht der jeweiligen Häuser die eventuelle Fortsetzung der gesundheitsfördernden Aktivitäten sichtbar gemacht. So kam es nach Projektende im Pflgewohnhaus Meidling und Pflgewohnhaus Innerfavoriten zur Fortsetzung des Wirbelsäulentrainings mit der gleichen Trainerin. Dieser gesundheitsfördernde Kurs ist für alle Berufsgruppen offen und wird von der Zielgruppe ebenfalls gut in Anspruch genommen. Im Pflgewohnhaus Leopoldstadt wurde nach Projektende durch Eigenmittel ein weiterer Workshop zum Thema „Gesundes Führen“ finanziert. Im SMZ Baumgartner Höhe wurden für das Jahr 2015 drei Workshops zum Thema „Stress & Selbstwert“ für Hausarbeiterinnen und ein Workshop zum gleichen Thema für Küchenmitarbeiterinnen über das Frauengesundheitszentrum FEM Süd gebucht. Im weiteren fanden im Jahr 2015 zwei Workshops zum Thema „Stressbewältigung im Berufsalltag“ für Abteilungshelferinnen statt, diese wurden von Expertinnen des Frauengesundheitszentrum FEM Süd umgesetzt. Alle gesundheitsfördernden Initiativen werden durch Eigenmittel der jeweiligen Häuser finanziert.

In einer abschließenden **Reflexion** können folgende **Ergebnisse zur Erreichung der Zielgruppe** mit folgenden Aktivitäten und Methoden als positiv bewertet werden.

Für die Erreichung der direkten Zielgruppe (Mitarbeiterinnen im Niedriglohnbereich) hat sich die gender- und kultursensible sowie niederschwellige Arbeitsweise sehr geeignet und bewährt. Mit den Methoden der Betrieblichen Gesundheitsförderung konnten sehr gute Ergebnisse zur Steigerung der Arbeitsplatzzufriedenheit sowie des subjektiven Wohlbefindens erzielt werden. Mitbestimmung der Zielgruppe hinsichtlich gesundheitsfördernder Elemente am Arbeitsplatz war der Kernprozess bei der Projektumsetzung. Die Ergebnisse und Erfahrungen zeigen, dass die Mitarbeiterinnen dazu empowert wurden, Schwierigkeiten an- und auszusprechen und gemeinsam mit dem Betrieb Lösungen dafür erarbeitet und umgesetzt haben. Hier ist der starke Anspruch der Personalressourcen, sowohl beim Projektteam als auch bei den Mitgliedern der Steuerungsgruppe sowie der Zielgruppe, hervorzuheben. Eine Bewusstseinsbildung vor Projektbeginn bei allen Beteiligten könnte hilfreich sein.

Auf Ebene der Führungskräfte ist festzuhalten, dass eine starke und kontinuierliche Einbindung während der Projektumsetzung unerlässlich ist. Das Instrument der Steuerungsgruppe ist gut geeignet, um den Prozess gemeinsam zu gestalten und zu reflektieren. Dennoch ist eine Sensibilisierung v.a. der direkten Vorgesetzten im Hinblick auf (betriebliche) gender- und kultursensible Gesundheitsförderung

durchaus verstärkt notwendig. Die Rückmeldungen bei den Workshops „Gesundes Führen“ haben gezeigt, dass ebenfalls ein großer Bedarf an gesundheitsfördernden Interventionen bei den Vorgesetzten spürbar war und auch ausgesprochen wurde.

Ein ganz zentraler Aspekt während der Projektlaufzeit war die Sicherung der Nachhaltigkeit auf mehreren Ebenen. Auf Ebene der Projekthäuser ist es durch die Verankerung eines Nachhaltigkeitsberichts an die Generaldirektion des KAV sehr gut gelungen, die weiteren Maßnahmen nach Projektende festzuhalten und dann auch noch gemeinsam mit der Führung des Hauses und der strategischen Personalentwicklung (Leitung: OAR Reinhard Faber) zu reflektieren.

Auf Ebene der Krankenhäuser eigneten sich die moderierten Fokusgruppen mit der externen Evaluation, um die Nachhaltigkeitsmaßnahmen anzuregen und die im jeweiligen Haus geschaffenen Strukturen gut zu verankern.

Die Implementierung von Gesundheitsmultiplikatorinnen im Betrieb und die Etablierung einer eigenen KAV-weiten Vernetzungsstruktur war/ist ein großartiger Erfolg v.a. im Hinblick auf die Nachhaltigkeit und somit Sicherstellung weiterer gesundheitsfördernder Maßnahmen im jeweiligen Haus. Die Konzeptentwicklung für das „Curriculum zur Gesundheitsmultiplikatorin“ stärkt diesen Ansatz und liefert zur Sichtbarmachung und Verankerung der Rolle im Haus bei.

## 6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Im Zuge des Projektes konnten viele förderliche aber auch einige hinderliche Faktoren zur Erreichung der Projektziele identifiziert werden. Diese Erfahrungen und Lessons Learned bieten eine wichtige Grundlage für weitere Projekte mit der Zielgruppe bzw. in dem gewählten Setting.

Folgende förderlichen bzw. hinderlichen Faktoren sowie Lessons Learned wurden im Laufe des Projekts gesammelt:

### Förderliche Faktoren für die Erreichung der Projektziele

Auf **Ebene der direkten Zielgruppe** waren für die Erreichung der gesetzten Projektziele folgende Faktoren besonders förderlich:

- Verwendung von maßgeschneiderten und adäquaten Methoden unter Berücksichtigung der Vielfältigkeit der Zielgruppe und Niederschwelligkeit der Maßnahmen.
- Fokussierung auf die Gründung der Steuerungsgruppe mit einer klaren Kommunikationsstruktur und Rollenteilung zwischen Steuerungsgruppen-Mitglieder und Projektteam.
- Netzwerkaufbau durch vorangegangene Projekten und bestehenden Kontakte.
- Partizipativer Zugang bei den Angeboten (Gesundheitszirkel, Fragebogenerhebung, Einbezug der Zielgruppe in die Steuerungsgruppe) und durch das Konzept der Gesundheitsmultiplikatorinnen.
- Empowermentcharakter des gesamten Projekts.
- Passende und gute TrainerInnen.
- Gelungene Auswahl der Inhalte und Methoden in der Maßnahmenumsetzung.

Auf **Ebene der Führungskräfte** waren für die Erreichung der gesetzten Projektziele diese Faktoren besonders förderlich:

- Gezielte Aufbereitung der Fragebogenerhebung und der Gesundheitszirkel für die Führungsebene.
- Einzelne AnsprechpartnerInnen in den Häusern, die auch nach Projektende in den Häusern Aktivitäten der Gesundheitsförderung vorantreiben.
- Übersichtliche Maßnahmenkataloge, die die Ergebnisse der Gesundheitszirkel inkludieren.
- Gemeinsame Gespräche der Führungsebene mit der Zielgruppe der Frauen in Niedriglohnbranchen.

- Führungskräfte, die beim Kick-Off deutlich zu verstehen gaben, dass ihnen die Gesundheit der Zielgruppe sehr wichtig ist und die Teilnahme an allen gesundheitsförderlichen Aktivitäten innerhalb der Dienstzeit aktiv unterstützen.
- Angebot der Nachhaltigkeitsberichte und Gespräche zur intensiven Auseinandersetzung zur Weiterführung des Projekts.

#### **Ebene der Gesundheitsmultiplikatorinnen**

Die Gesundheitsmultiplikatorinnen wurden nicht nur sichtbar in einigen Häusern sondern auch im KAV, indem ein Curriculum zur Fortbildung von Gesundheitsmultiplikatorinnen erstellt wurde und ab 2016 im Bildungsanzeiger des KAV buchbar ist. Es konnte sich im Zuge der Projektjahre ein Netzwerk entwickeln, welches weiter aufgebaut wird. Als sehr förderlich haben sich die regelmäßigen Treffen der Gesundheitsmultiplikatorinnen herausgestellt. Die Frauen haben das Gefühl bekommen, etwas verändern zu können und gehört zu werden.

#### **Ebene der Öffentlichkeitsarbeit und Übertragbarkeit**

Als besonders förderlich zur Umsetzung aller Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit zur Verbreitung der Projektergebnisse und Erfahrungen sowie des Transfers der Erfolge und das Setzen der Qualitätssicherungsmaßnahmen wird die Ganzheitlichkeit des Projektes gesehen. Durch die sehr breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit wurde eine Verbreitung der Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt gesichert. Das Projekt und dessen Zielgruppe ermöglicht es, Querverweise zu vielen Bereichen herzustellen (Themen Migration, Frauen, Niedriglohnbranchen, Gesundheitsförderung, Führungskräfte, Gesundheitsmultiplikatorinnen, etc.).

Förderlich hierbei war vor allem, dass durch die Zusammenarbeit des KAV und FEM Süd zwei Netzwerke und Kanäle zusammenwirken und weitreichend bespielt werden konnten.

#### **Hinderliche Faktoren für die Erreichung der Projektziele**

Als hinderliche Faktoren zur Umsetzung der Ziele, wurden die teilweise vorliegenden Rahmenbedingungen hinsichtlich der Zeit- und Personalressourcen genannt: Der hohe Zeitdruck der **direkten Zielgruppe** (Mitarbeiterinnen und Steuerungsgruppe) im Arbeitsalltag und die Zeitknappheit im Projekt selbst. Zudem war es, aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungshintergründe und kulturellen Unterschiede, für die beteiligten Frauen teilweise ungewohnt, eigene Gesundheitsressourcen und Kompetenzen zu stärken und mit Gesundheitsförderungskonzepten zu arbeiten.

Zur Umsetzung der Ziele auf **Ebene der indirekten Zielgruppe** (den Führungskräften) zeigten sich Personalwechsel als hemmende Faktoren, da dadurch auf bestehendes Wissen und bestehende Kontakte teilweise nicht zurückgegriffen werden konnte.

Auch hinsichtlich der **Öffentlichkeitsarbeit und Übertragbarkeit** zeigten sich die Umstrukturierungen der Zielgruppen zur Serviceassistenz und zur Versorgungsassistenz an den Krankenhäusern als etwas hemmender Faktor. Stabilität und Sicherheit zu schaffen ist daher eine wichtige Aufgabe für die zukünftigen Jahre.

#### **Zentrale Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen für zukünftige Projekte**

##### **• Förderung gesundheitlicher Chancengleichheit**

Wichtig ist, die Frauen als Expertinnen ihrer Arbeit ernst zu nehmen und sie dazu zu ermuntern, Lösungsvorschläge einzubringen. Dass dies gelingen kann, bestätigen die Ergebnisse von „Vielfältig & gesund“. Darüber hinaus ist eine genaue Sichtbarmachung des umfassenden Angebots zu Gesundheitsförderung in Österreich zielführend. Das Projekt gab der Zielgruppe einen Anstoß, den Blick auch mehr auf bereits bestehende innerbetriebliche und außerbetriebliche Angebote zu richten.

- **Partizipation**

Partizipation ist das allerwichtigste Grundprinzip bei der Arbeit mit der Zielgruppe. Die direkte Zielgruppe konnte im Projekt sowohl Themen, Meinungen, Wissen und Erfahrungen einbringen, wesentliche Projektschritte mitentscheiden und auch aktiv an der Projektdurchführung mitarbeiten (insbesondere durch die Gesundheitsmultiplikatorinnen). Die Bewerbung der einzelnen Maßnahmen wurde von den Gesundheitsmultiplikatorinnen gestützt und auch weiter verbreitet. Zudem war die direkte Zielgruppe auch bei der Fachtagung auf der Bühne und in den Marktständen.

Auf Ebene der Führungskräfte ist festzuhalten, dass eine starke und kontinuierliche Einbindung während der Projektumsetzung unerlässlich ist. Das Instrument der Steuerungsgruppe ist gut geeignet, um den Prozess gemeinsam zu gestalten und zu reflektieren. Dennoch ist eine Sensibilisierung v.a. der direkten Vorgesetzten im Hinblick auf (betriebliche) gender- und kultursensible Gesundheitsförderung durchaus verstärkt notwendig. Aufgrund der Erfahrungen im Projekt empfiehlt das Projektteam, bereits vor Projektbeginn in den jeweiligen Häusern Sensibilisierungsworkshops für die Führungskräfte anzubieten. Hierbei kann der Sinn des Projekts nochmals verdeutlicht und die Führungskräfte von Projektbeginn an mit ins Boot geholt werden.

- **Zielgruppenerreichung**

Die Startveranstaltungen haben sich als gute Möglichkeit erwiesen, mit der Zielgruppe in Kontakt zu kommen. In manchen Häusern wurden zwei Kick-Off Veranstaltungen durchgeführt, wodurch mehr Personen aus der Zielgruppe erreicht werden konnten.

Für die Erreichung der direkten Zielgruppe (Mitarbeiterinnen im Niedriglohnbereich) hat sich die gender- und kultursensible sowie niederschwellige Arbeitsweise sehr geeignet und bewährt. Mit den Methoden der Betrieblichen Gesundheitsförderung konnten sehr gute Ergebnisse zur Steigerung der Arbeitsplatzzufriedenheit sowie des subjektiven Wohlbefindens erzielt werden. Die Ergebnisse und Erfahrungen zeigen, dass die Mitarbeiterinnen dazu empowert wurden, Schwierigkeiten an- und auszusprechen und gemeinsam mit dem Betrieb Lösungen dafür erarbeitet und umgesetzt haben.

- **Zusammenarbeit mit den Häusern**

Die Strukturen (z.B. Steuerungsgruppe, Nachhaltigkeitsgespräche) und der Ablauf haben sich bewährt. Als sehr positiv hat das Projektteam Maßnahmenpräsentationen in Erinnerung, in denen die verantwortlichen Führungskräfte über den aktuellen Stand der Maßnahmenumsetzung informierten und erklärten, welche Maßnahmen (noch) nicht umgesetzt wurden und warum (noch) nicht.

Um das Commitment in den Häusern zu stärken und den Ablauf zu optimieren, könnten Kooperationsvereinbarungen hilfreich sein, die u.a. Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Dauer des Projektes regeln.

Das Projektteam empfiehlt, die Dauer des Projektes klar zu kommunizieren und eventuell in einem Vertrag (Kooperationsvereinbarung) festzuhalten.

- **Nachhaltigkeit**

Wichtig ist, das Thema im Fokus zu halten und die Häuser regelmäßig anzuregen, sich mit der Gesundheitsförderung der Zielgruppe zu beschäftigen. Um in den Häusern eine regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheitsförderung anzuregen, haben sich regelmäßige „Nachhaltigkeitsgespräche“ als hilfreich erwiesen. Für zukünftige oder ähnliche Projekte empfiehlt das Projektteam, Nachhaltigkeits-Workshops in den beteiligten Häusern zu organisieren, um den aktuellen Stand der Umsetzung gemeinsam zu reflektieren und konkrete Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit zu erarbeiten.

Abschließend soll nochmals zusammengefasst werden, dass „Vielfältig & gesund“ alle der zu Projektbeginn gesetzten Ziele durch die Maßnahmen erreichen konnte. Die Evaluationsergebnisse zeigen nicht nur, dass die Zielgruppen überdurchschnittlich gut erreicht und partizipativ eingebunden werden konnten, sondern das Projekt nachhaltig zu einer Förderung von gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beitragen konnte.

## Anhang

- Zieletabelle Evaluation (*queraum. kultur- und sozialforschung*)
- Aktueller Projektablaufplan
- Aktueller Projektrollenplan
- Vorlage Nachhaltigkeitsbericht
- Einladung zum Workshop „Kommunikations- und Konflikttraining“ (Wilhelminenspital)
- Einladung zum Workshop „Gesundes Führen“ (PWH Innerfavoriten)
- Poster für die 19. ONKGK Konferenz
- Artikel in der Zeitschrift: Das österreichische Gesundheitswesen – ÖKZ mit dem Titel „Mission: Gesundheit für alle“
- Beitrag auf der KAV-Homepage „Erster Preis für KAV-Frauengesundheitsprojekt“
- Artikel in der Zeitschrift „gesunde arbeit“ mit dem Titel „Krankenanstaltenverbund gewinnt Preis für Gesundheitskommunikation“
- Beitrag auf der Homepage von wien.at aktuell mit dem Titel „Ihr könnt stolz auf euch sein!“
- Beitrag auf der KAV-Homepage „Preis für KAV-Frauengesundheitsprojekt“
- Beitrag im KAV-Intranet „Betriebliche Gesundheitsförderung goes diversity – Vielfältig & gesund“

Zieletabelle Evaluation (*queraum. kultur- und sozialforschung*) (Stand 30.12.2015)

	Zielsetzungen	Maßnahmen	Indikatoren	IST-Stand der Zielerreichung
<b>Ebene der direkten Zielgruppe</b>				
<b>Verhaltensebene</b>	<p>1. <u>Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung</u> von sozial benachteiligten Frauen auf Gesundheitsvorsorge und -verhalten in den KH, GZ und PWH</p>	<p><i>Sensibilisierung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kick-Off Veranstaltung</li> </ul> <p><i>Bewusstseinsbildung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fragebogenerhebung</li> <li>▪ Muttersprachliche Gesundheitszirkel (GZ)</li> <li>▪ Bedarfsorientierte maßgeschneiderte Angebote</li> <li>▪ Ausbildung &amp; Weiterbildung von Gesundheitsmultiplikatorinnen (GM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erreichung von 90% der MA pro Haus mit Kick-Off Veranstaltung</li> <li>▪ Erreichung von 50% der MA mit Fragebogenerhebung</li> <li>▪ Erreichung von mind. 10% der MA mit den GZ</li> <li>▪ Mind. 2 unterschiedliche bedarfsorientierte maßgeschneiderte Angebote pro Haus haben stattgefunden</li> <li>▪ 25% der MA pro Haus wurden mit den Angeboten erreicht</li> <li>▪ 50% der TN haben von der Teilnahme profitiert</li> <li>▪ Pro Haus (GZ &amp; PWH) wird mind. eine Mitarbeiterin zur GM ausgebildet</li> <li>▪ Erreichung von 50% der derzeit tätigen GM durch Weiterbildungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 Kick-Off im PWH Meidling: 27 von 37 MA= 73%; 2 Kick-Off im PWH Leopoldstadt: 30 von 41 MA= 73%; 1 Kick Off im PWH Liesing: 27 von 49 MA= 55%; 1 Kick Off im PWH Innerfavoriten: 18 von 39 MA= 46%;</li> <li>▪ 1 Kick Off im Wilhelminenspital: 75 von 140 MA= 54%</li> <li>▪ Fragebogenerhebung im PWH Meidling: 27 von 37 MA= 73%; im PWH Leopoldstadt: 32 von 41 MA= 78%; PWH Liesing 24 von 49 MA= 49%; PWH Innerfavoriten 20 von 39 MA= 51%</li> <li>▪ GZ im PWH Meidling: 19 von 37 = 51% (davon 9 im deutschspr. Gesundheitszirkel und 10 im b/k/s-sprachigen Gesundheitszirkel); PWH Leopoldstadt: 22 von 41 MA = 54% (davon 15 im deutschspr. GZ und 7 im b/k/s-sprachig. GZ); PWH Liesing: 14 von 49 MA = 29% (davon 6 im deutschspr. GZ und 8 im b/k/s-sprachig. GZ); PWH Innerfavoriten: 18 von 39 MA = 46% (davon 12 im deutschspr. GZ und 6 im b/k/s-sprachig. GZ)</li> </ul>

	Zielsetzungen	Maßnahmen	Indikatoren	IST-Stand der Zielerreichung
				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ GZ im SMZ Floridsdorf: 21 von 81 = 26% (davon zwei deutschsp. Gesundheitszirkel, Gruppe I= 9, Gruppe II= 12); GZ im Wilhelminenspital: 12 von 140 MA = 9% (davon 8 im deutschspr. GZ und 4 im b/k/s-sprachig. GZ)</li> <li>▪ <u>Bedarfsorientierte Angebote:</u>  <i>SMZ Baumgartner Höhe:</i> 2 maßgeschneiderte Angebote (14TN bei WS Gesundes Führen und 31TN beim WS Stress &amp; Selbstwert); <i>PWH Meidling:</i> 3 Kurse (9TN Wirbelsäulentraining, 3TN Entspannungstraining, 2TN Nordic Walking); <i>PWH Leopoldstadt:</i> 3 Kurse (20TN bei Wirbelsäulentraining, 13TN bei Entspannung mit Musik, 3TN bei Nordic Walking) und 3 WS (12TN bei Kommunikations- und Konflikttraining, 11TN bei Gesunder Ernährung, 13TN bei Gesundes Führen); <i>SMZ Floridsdorf:</i> 3 maßgeschneiderte Angebote (12TN bei WS Gesundes Führen, 6TN bei Wirbelsäulentraining mit Entspannung, 11TN beim WS Kommunikations- und Konflikttraining); <i>PWH Liesing:</i> 3 Kurse (6TN bei Wirbelsäulentraining mit Entspannung für HA &amp; AH, 10 TN bei Wirbelsäulentraining mit Entspannung für KÜ, 5TN bei Nordic Walking)</li> </ul>

	Zielsetzungen	Maßnahmen	Indikatoren	IST-Stand der Zielerreichung
				<p><i>Wilhelminenspital</i>: 3 maßgeschneiderte Angebote (27TN bei zwei WS Gesundes Führen, 20TN bei Wirbelsäulentraining mit Entspannung, 21TN bei zwei WS Kommunikations- und Konflikttraining)</p> <p><i>PWH Innervoriten</i>: 2 Kurse (12TN beim WS Gesundes Führen, 20TN bei Wirbelsäulentraining mit Entspannung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ GM im PWH Meidling: 2 im September 2013 ausgebildet; PWH Leopoldstadt: 4 im April 2014 ausgebildet, 1 GM wurde im Nov. 2014 nachgeschult; SMZ Baumgartner Höhe: 3 im September 2013 ausgebildet, 1 GM wurde im April 2014 nachgeschult; PWH Liesing: 3 GM im Nov. 2014 ausgebildet; SMZ Floridsdorf: 1 GM im Nov. 2014 ausgebildet, Wilhelminenspital: 4 GM im Mai 2015 ausgebildet, PWH Innervoriten: 4 GM im Mai 2015 ausgebildet</li> </ul>

	Zielsetzungen	Maßnahmen	Indikatoren	IST-Stand der Zielerreichung
<b>Verhaltensebene</b>	<p>2. <u>Stärkung der Gesundheitsressourcen und Kompetenzen</u> der Mitarbeiterinnen nach dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ in den KH, GZ und PWH</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muttersprachliche Gesundheitszirkel (GZ)</li> <li>▪ Präsentation der GZ-Ergebnisse in der STG durch MA</li> <li>▪ Bedarfsorientierte maßgeschneiderte Angebote<sup>1</sup></li> <li>▪ Ausbildung &amp; Weiterbildung von Gesundheitsmultiplikatorinnen (GM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erreichung von mind. 10% der MA mit den GZ</li> <li>▪ Mind. 1 MA nimmt an der STG teil und präsentiert die GZ-Ergebnisse</li> <li>▪ Mind. 2 unterschiedliche bedarfsorientierte maßgeschneiderte Angebote pro Haus haben stattgefunden</li> <li>▪ 25% der MA pro Haus wurden mit den Angeboten erreicht</li> <li>▪ 50% der TN haben von der Teilnahme profitiert</li> <li>▪ Pro Haus (alle GZ &amp; PWH) wurde mind. 1 MA zur GM ausgebildet</li> <li>▪ Erreichung von 50% der derzeit tätigen GM durch Weiterbildungen</li> </ul>	<p>PWH Meidling: 1MA am 5.7.2013 GZ Ergebnisse bei STG präsentiert; PWH Leopoldstadt: 2MA am 21.03.2014; SMZ Baumgartner Höhe: 2MA am 01.07.2014; PWH Liesing: 3MA am 23.10.2014; SMZ Floridsdorf: 2MA am 01.07.2014; Wilhelminenspital: 2MA am 20.04.2015; PWH Innerfavoriten: 3MA am 08.05.2015.</p> <p>Hohe Motivation der STG Mitglieder in allen Häusern an den innerbetrieblichen Interventionen zu arbeiten. MA (=GM) wurden bei den Präsentationen ernstgenommen und wertgeschätzt. Vorbereitung persönlich oder telefonisch mit den GZ Moderatorinnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterbildungen: Durch die zwei GM-Treffen 2013 wurden 19 (von 22) GM weitergebildet = 86%. Durch die zwei GM-Treffen 2014 wurden 24 (von 32) GM weitergebildet = 75%. Durch das eine GM-Treffen 2015 wurden 19 (von 39) GM weitergebildet = 49%. Ein Curriculum für GM wurde 2014 entwickelt und ist ab 2016 im KAV-Bildungsanzeiger buchbar.</li> </ul>

<sup>1</sup> Die Krankenhäusern, Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser können aus einem Pool an Gesundheitsangeboten (z.B. anlassbezogene Seminare, (arbeitspsychologische) Beratung und Betreuung, Ernährungs- und Bewegungskurse, Erziehungsberatung, Sozialberatung, psychologische Beratung) wählen. Die Auswahl erfolgt häuserspezifisch im Rahmen des Projektes.

	Zielsetzungen	Maßnahmen	Indikatoren	IST-Stand der Zielerreichung
<b>Verhaltens- &amp; Verhältnisebene</b>	3. <u>Partizipative Auswahl</u> von maßgeschneiderten Gesundheitsförderungsangeboten auf der Verhaltens- und Verhältnisebene der Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fragebogenerhebung</li> <li>▪ Muttersprachliche Gesundheitszirkel</li> <li>▪ Beschluss in der STG-Sitzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mind. 2 unterschiedliche bedarfsorientierte maßgeschneiderte Angebote pro Haus haben stattgefunden</li> <li>▪ Mind. 1 Maßnahme auf der Verhältnisebene wurden auf Grund der Ergebnisse der Fragebogenerhebung und der Gesundheitszirkel ausgewählt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wie bereits bei Ziel 1&amp;2 beschrieben, fanden mindestens 2 bedarfsorientierte maßgeschneiderte Angebote statt.</li> <li>▪ In allen durchgeführten Häusern wurde eine Maßnahme auf Verhältnisebene auf Grund der Ergebnisse der Fragebogenerhebung und/oder der Gesundheitszirkel ausgewählt. Beispiele: Angeregt durch den GZ wurden Teamsitzungen für alle AH alle 1-2 Monate implementiert; Erklärung seitens der Führung über den Sinn und Zweck der Durchführungsnachweise (bei den AH); Optimierung von Arbeitsabläufen (z.B. Geschirrwagen, Wäscheverteilung,...) führte zu spürbarer Entlastung bei den AH.</li> </ul>
<b>Ebene der Führungskräfte</b>				
<b>Verhältnisebene</b>	4. <u>Langfristige Absicherung</u> der Gesundheitsförderung für die Zielgruppe in den Krankenhäusern	<i>Auffrischungsangebote:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erstgespräch</li> <li>▪ Dokumentenanalyse</li> <li>▪ Implementierung / „Wiederbelebung“ einer STG</li> <li>▪ Einbezug der KAV-MA-Befragung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erstgespräch &amp; Dokumentenanalyse hat stattgefunden und konkrete Maßnahmen wurden vereinbart</li> <li>▪ Mind. 2 STG-Sitzungen haben stattgefunden</li> <li>▪ Die Ergebnisse der KAV-MA-Befragung wurden diskutiert und bei der Auswahl der Maßnahmen berücksichtigt</li> <li>▪ Ein Nachhaltigkeitsplan wurde erarbeitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ SMZ Baumgartner Höhe: Präsentation und STG-Sitzungen (2 haben stattgefunden); SMZ Floridsdorf: Präsentation und STG-Sitzungen (3 haben stattgefunden); Wilhelminenspital: Präsentation und STG-Sitzungen (3 haben stattgefunden)</li> <li>▪ Ein Nachhaltigkeitsplan wurde erarbeitet und von allen Häusern etwa ein halbes Jahr nach Beendigung des Projektes ausgefüllt. Die Berichte wurden anschließend nochmals persönlich mit den Häusern reflektiert und besprochen.</li> </ul>

	Zielsetzungen	Maßnahmen	Indikatoren	IST-Stand der Zielerreichung
<b>Verhältnisebene</b>	5. <u>Unterstützung</u> der Krankenhäuser, Pflegewohnhäuser und Geriatriezentren <u>zur Schaffung gesundheitsförderlicher Verhältnisse</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erstgespräch</li> <li>▪ Dokumentenanalyse</li> <li>▪ Bedarfsorientierte maßgeschneiderte Angebote<sup>2</sup> für die FK</li> <li>▪ Muttersprachliche Gesundheitszirkel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erstgespräch hat stattgefunden und konkrete Maßnahmen wurden vereinbart</li> <li>▪ Mind. 1 bedarfsorientiertes maßgeschneidertes Angebot für die FK pro Haus hat stattgefunden</li> <li>▪ 50% der teilnehmenden FK haben vom Angebot profitiert</li> <li>▪ Ein Nachhaltigkeitsplan wurde erarbeitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ SMZ Baumgartner Höhe, SMZ Floridsdorf &amp; Wilhelminenspital: ja</li> <li>▪ PWH Meidling, Leopoldstadt, Liesing &amp; Innerfavoriten: ja</li> <li>▪ SMZ Baumgartner Höhe: 14TN, Gesundes Führen für 2 Gruppen (Frauen &amp; Männer) 2 mal für 4 Stunden im Mai/April 2013 - bei der internen Evaluation gaben 100% der TN an, von der Teilnahme profitiert zu haben</li> <li>▪ SMZ Floridsdorf: 12TN, Gesundes Führen 2 mal für 4 Stunden im November 2014 – 100% der TN gaben an, von der Teilnahme profitiert zu haben.</li> <li>▪ PWH Leopoldstadt: 13TN, Gesundes Führen 1 mal für 4 Stunden im Mai 2014 – 100% der TN gaben an, von der Teilnahme profitiert zu haben.</li> <li>▪ Wilhelminenspital: 27 TN, Gesundes Führen für 2 Gruppen (á 8 Stunden) im Mai 2015 – 100% der TN gaben an, von der Teilnahme profitiert zu haben.</li> <li>▪ PWH Innerfavoriten: 12TN, Gesundes Führen 1 mal für 5 Stunden im September 2015 – 100% der TN gaben an, von der Teilnahme profitiert zu haben.</li> </ul>

<sup>2</sup> Auch auf der Ebene der Führungskräfte können die Krankenhäuser, Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser aus einem Pool an Angeboten (z.B.: anlassbezogene Seminare, Moderationstage, Sensibilisierungs-Workshop für FK, Gesundheitszirkel für FK, Beratung und Coaching) wählen. Die Auswahl erfolgt häuser-spezifisch im Rahmen des Projektes.

	Zielsetzungen	Maßnahmen	Indikatoren	IST-Stand der Zielerreichung
Verhältnisebene	<p>6. <u>Generieren von Wissen</u> über den Gesundheitszustand und -verhalten der Zielgruppe in den Krankenhäusern, Pflegewohnhäuser und Geriatriezentren</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fragebogenerhebung</li> <li>▪ KAV-MA-Befragung und Fehlzeiten-Statistik</li> <li>▪ Gesundheitszirkel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswertung und Analyse der Fragebogenerhebung hat stattgefunden</li> <li>▪ Auswertung und Analyse der KAV-MA-Befragung und Fehlzeiten-Statistik wurde einbezogen</li> <li>▪ Ergebnisse der GZ wurden aufbereitet</li> <li>▪ FK haben Auswertungen/ Ergebnisse erhalten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ PWH Meidling: Fragebogenerhebung am 20.3. &amp; 3.4.2013; Analyse bei der STG Sitzung am 5.7.2013</li> <li>▪ PWH Leopoldstadt: Fragebogenerhebung am 21.11. &amp; 22.11.2013; Analyse bei der STG Sitzung am 21.03.2014</li> <li>▪ PWH Liesing: Fragebogenerhebung am 06.06.2014; Analyse bei der STG Sitzung am 23.10.2014</li> <li>▪ SMZ Floridsdorf: Analyse der GZ Ergebnisse bei der STG Sitzung am 01.07.2014</li> <li>▪ PWH Innerfavoriten: Fragebogenerhebung am 28.01.2015; Analyse bei der STG Sitzung am 08.05.2015</li> <li>▪ Wilhelminenspital: Fragebogenerhebung am 18.02.2015; Analyse bei der STG Sitzung am 20.04.2015</li> <li>▪ Es wurde pro GZ Gruppe ein Maßnahmenkatalog als Excel Dokument erstellt und den FK in der STG Sitzung übergeben.</li> </ul>

	Zielsetzungen	Maßnahmen	Indikatoren	IST-Stand der Zielerreichung
<b>Ebene der Gesundheitsmultiplikatorinnen</b>				
Verhältnisebene	7. <u>Sichtbarmachen</u> und Stärkung der Rolle der GM im Wiener KAV (häuserübergreifend)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausbildung von GM in allen Pflegewohnhäusern und Geriatriezentren</li> <li>▪ Weiterbildung für derzeit tätige GM in den KH</li> <li>▪ Weiterführung der GM-Treffen</li> <li>▪ Entwicklung eines Curriculums zur Ausbildung von GM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pro Haus (alle GZ &amp; PWH) wurde mind. 1 Mitarbeiterin zur GM ausgebildet</li> <li>▪ Erreichung von 50% der derzeit tätigen GM durch Weiterbildungen</li> <li>▪ Mit den Treffen wurden 50% der GM erreicht</li> <li>▪ Mind. zwei GM-Treffen pro Jahr haben stattgefunden</li> <li>▪ Curriculum zur Ausbildung von GM liegt vor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ GM-Treffen: Juni 2013 (9TN von 17 GM=53%), Dezember 2013 (10TN von 22 GM=45%), Juni 2014 (14TN von 27 GM=52%), Dezember 2014 (10TN von 32 GM=31%), Juni 2015 (19TN von 39 GM=49%). Gesamtstichprobe GM: 39 Frauen und 62 Teilnahmen</li> <li>▪ Workshop zur Entwicklung eines Curriculums zur GM am 15.05.2014. Das Curriculum wurde konzipiert und liegt vor. Es wurde an zwei Treffen auszugswise der Projektsteuerungsgruppe vorgestellt. Die viertägige Weiterbildung ist lt. KAV-Bildungsanzeiger ab 2016 buchbar.</li> </ul>
<b>Ebene der Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit</b>				
Verhältnisebene	8. Verbreitung der Projektergebnisse und Erfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachtagung</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit (ÖA)</li> <li>▪ Vernetzung mit dem Projekt „Gesundheit hat kein Alter“</li> <li>▪ Maßnahme (z.B. Publikation oder Veranstaltung) zur Sichtbarmachung der GM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 150 TN wurden mit Fachtagung erreicht</li> <li>▪ 20 Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit wurden gesetzt</li> <li>▪ Vernetzungstreffen mit dem Projekt „Gesundheit hat kein Alter“ hat stattgefunden</li> <li>▪ Maßnahme zur Sichtbarmachung der GM hat stattgefunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachtagung (Abschlussveranstaltung) am 29. September 2015 mit 90TN</li> <li>▪ 2013: 11 Aktivitäten der ÖA wurden gesetzt; 2014: 12 Aktivitäten; 2015: 26 Aktivitäten -&gt; <b>Gesamt: 49 Aktivitäten</b></li> <li>▪ Zwei Vernetzungstreffen mit dem Projekt „Gesundheit hat kein Alter“ haben stattgefunden. Erstes Treffen am 9. Juli 2013 in der KAV-GD und am 28. Mai 2015 im KWP.</li> <li>▪ Sichtbarmachung der GM hat im jeweiligen Haus stattgefunden und wurde in den Nachhaltigkeitsgesprächen angesprochen.</li> </ul>

	Zielsetzungen	Maßnahmen	Indikatoren	IST-Stand der Zielerreichung
Verhältnisebene	9. Transfer der Erfolge und Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Integration in Gesundheitsförderungs- und Qualitäts- bzw. Diversitätsmanagement-Strategien des KAV	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einbringung des Projektes in das Gleichstellungsprogramm des KAV</li> <li>▪ Einbringung in das KAV-Programm <i>Stärken stärken- Generationen im Dialog</i></li> <li>▪ Einbringen des Projektes auf Geschäftsgruppenebene Gesundheit und Soziales sowie in der Wiener Allianz für Gesundheitsförderung</li> <li>▪ Teilnahme an Veranstaltungen der Gesundheitsförderungsverantwortlichen des KAV</li> <li>▪ Fixierung des GM-Ausbildungscurriculums im KAV Ausbildungsanzeiger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Präsentationen / Einbringung des Projektes in den verschiedenen Gremien haben stattgefunden</li> <li>▪ Präsenz im Intranet</li> <li>▪ Die GM-Ausbildung kann im KAV Ausbildungsanzeiger gebucht werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Projekt ist eine der zentralen Maßnahmen des KAV im Ziel 4 des Gender-Gleichstellungsprogramms 2015-2017</li> <li>▪ Veröffentlichung von aktuellen Informationen zum Projekt im KAV-Intranet sowie KAV Geschäftsbericht 2014</li> <li>▪ Das Projekt wurde in mehreren Gremien, bei mehreren Veranstaltungen und Workshops präsentiert bzw. eingebracht (siehe ÖA im Bericht).</li> <li>▪ Die viertägige GM-Weiterbildung ist lt. KAV-Bildungsanzeiger ab dem Jahr 2016 buchbar.</li> </ul>



Aktueller Projektrollenplan

Strategische Projektleitung: Projektteam KAV Generaldirektion							
teilnehmende Person	Organisation	Rolle der teilnehmenden Person im Projekt	Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Person im Projekt	Aufwand pro Zeiteinheit (z.B. Std./Woche)	Im Budget berücksichtigt? (ja/nein)	Aufgabe/Funktion der Person im Setting oder in einer anderen Einrichtung	sonstige Anmerkungen
OAR Reinhard Faber	KAV Generaldirektion	Strategische Projektleitung	Strategische Planung, Implementierung des Projektes im Wiener KAV, Unterstützung bei der Akquirierung der durchführenden Häuser, Netzwerken, Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit, Gestaltung des Nachhaltigkeitszyklus mit Bericht und Gesprächsführungen, Netzwerkarbeit mit den Gesundheits-multiplikatorInnen etc.	3	nein	Leiter der Abteilung Personalentwicklung im Geschäftsbereich Personal der Generaldirektion des KAV; Tätigkeitsschwerpunkte: strategische Personalentwicklung und PE-Instrumente, Betriebliche Gesundheitsförderung und Diversitätsmanagement im KAV sowie Projektleitungs- und Sonderaufgaben	
Projektumsetzung : Projektteam FEM Süd							
teilnehmende Person	Organisation	Rolle der teilnehmenden Person im Projekt	Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Person im Projekt	Aufwand pro Zeiteinheit (z.B. Std./Woche)	Im Budget berücksichtigt? (ja/nein)	Aufgabe/Funktion der Person im Setting oder in einer anderen Einrichtung	sonstige Anmerkungen
Mag. <sup>a</sup> Karin Korn	FEM Süd	Operative Projektleitung	Finanzen, Berichterstattung an FördergeberInnen, Leitung der Umsetzung, Projektmanagement, Moderation von deutsch-sprachigen Gesundheitszirkel, Maßnahmenplanung, Veranstaltungsmanagement (Konferenzen) und Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen, Berichterlegung, fachliche Beratung und Coaching der Betriebe	32	ja	Projektleitung, Evaluation, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit bei frauenspezifischen und interkulturellen (betrieblichen) Gesundheitsförderung projekten, psychologische Beratung, Trainings, Gruppenleitung	
Mag. <sup>a</sup> Ida Raheb-Moranjkic	FEM Süd	Projektmanagement	Moderation von bks-sprachigen und/oder deutsch-sprachigen Gesundheitszirkel, Projektmanagement, Maßnahmenplanung und -umsetzung, Schulungen, Veranstaltungsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation und Evaluation	11	ja	Projektmanagement sowie psychologische Beratung in Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, muttersprachliche Bearbeiterin in der FEM Süd Frauenassistentz	

## Endbericht Projekt Nr. 2301

Hausinterne Steuerungsgruppe							
teilnehmende Person	Organisation	Rolle der teilnehmenden Person im Projekt	Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Person im Projekt	Aufwand pro Zeiteinheit (z.B. Std./Woche)	Im Budget berücksichtigt? (ja/nein)	Aufgabe/Funktion der Person im Setting oder in einer anderen Einrichtung	sonstige Anmerkungen
Führungskräfte Haus 1	Geriatrizentrum und Pflegewohnhäuser	Hausinterne Projektgruppe	Projektbegleitung, Umsetzung der innerbetrieblichen Veränderungen	2	nein	Führungskräfte der Zielgruppe	
Führungskräfte Haus 2	Geriatrizentrum und Pflegewohnhäuser	Hausinterne Projektgruppe	Projektbegleitung, Umsetzung der innerbetrieblichen Veränderungen	2	nein	Führungskräfte der Zielgruppe	
Führungskräfte Haus 3	Geriatrizentrum und Pflegewohnhäuser	Hausinterne Projektgruppe	Projektbegleitung, Umsetzung der innerbetrieblichen Veränderungen	2	nein	Führungskräfte der Zielgruppe	
Führungskräfte Haus 4	Geriatrizentrum und Pflegewohnhäuser	Hausinterne Projektgruppe	Projektbegleitung, Umsetzung der innerbetrieblichen Veränderungen	2	nein	Führungskräfte der Zielgruppe	
Führungskräfte Haus 5	Spital	Hausinterne Projektgruppe	Projektbegleitung, Umsetzung der innerbetrieblichen Veränderungen	2	nein	Führungskräfte der Zielgruppe	optional
Führungskräfte Haus 6	Spital	Hausinterne Projektgruppe	Projektbegleitung, Umsetzung der innerbetrieblichen Veränderungen	2	nein	Führungskräfte der Zielgruppe	optional
Führungskräfte Haus 7	Spital	Hausinterne Projektgruppe	Projektbegleitung, Umsetzung der innerbetrieblichen Veränderungen	2	nein	Führungskräfte der Zielgruppe	optional
Projektsteuerungsgruppe							
teilnehmende Person	Organisation	Rolle der teilnehmenden Person im Projekt	Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Person im Projekt	Aufwand pro Zeiteinheit (z.B. Std./Woche)	Im Budget berücksichtigt? (ja/nein)	Aufgabe/Funktion der Person im Setting oder in einer anderen Einrichtung	sonstige Anmerkungen
Dr. <sup>in</sup> Elisabeth Aulehla	KAV Generaldirektion	Fördergeberin	Projektbegleitung		nein	Leiterin Geschäftsbereich Personal	
Dennis Beck	Wiener Gesundheitsförderung gemeinnützige GmbH	Fördergeber	Projektbegleitung		nein	Geschäftsführer	
Dr. <sup>in</sup> Susanne Drapalik	KAV-Teilunternehmung Geriatrizentren und Pflegewohnhäuser der Stadt Wien mit sozialmedizinischer Betreuung	interner Kooperationspartner	Projektbegleitung		nein	Direktorin der Teilunternehmung	
OAR Reinhard Faber	KAV Generaldirektion	Strategische Projektleitung	siehe oben	3	nein	siehe oben	
Prof. Dr. Udo Janßen	KAV	Projektauftraggeber	Projektbegleitung		nein	Generaldirektor KAV	
Susanne Jonak	Hauptgruppe II des Wiener KAV	interner Kooperationspartner	Projektbegleitung		nein	Vorsitzende der Hauptgruppe II, Personalvertretung KAV	
Mag. <sup>a</sup> Karin Korn	FEM Süd	Operative Projektleitung	siehe oben	32	ja	siehe oben	
Mag. <sup>a</sup> Evelyn Kölldorfer-Leitgeb	KAV	Projektauftraggeberin	Projektbegleitung		nein	Vorstandsmitglied sowie Direktorin für Organisationsentwicklung	
Dr. Gert Lang	Fonds Gesundes Österreich	Fördergeber	Projektbegleitung		nein	Gesundheitsreferent mit Schwerpunkt Betriebliche Gesundheitsförderung	
Mag. Dr. Klaus Ropin	Fonds Gesundes Österreich	Fördergeber	Projektbegleitung		nein	Leiter Fonds Gesundes Österreich	
Mag. Michael Stadler-Vida	queraum	externe Evaluation	Projektbegleitung		nein	Geschäftsführer von queraum	
Mag. <sup>a</sup> Hilde Wolf	FEM Süd	Projektauftraggeberin	Projektbegleitung		nein	Leiterin FEM Süd	
Mag. <sup>a</sup> Doris Zeidler	Wiener Gesundheitsförderung gemeinnützige GmbH	Fördergeberin	Projektbegleitung		nein	Gesundheitsreferentin	

Vorlage Nachhaltigkeitsbericht



## **Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund**

*Betriebliche Gesundheitsförderung für Frauen in Niedriglohnbranchen in Geriatriezentren bzw. Pflegewohnhäusern und Krankenhäusern sowie Servicebetrieben des Wiener KAV*

### **Nachhaltigkeitsbericht des [jeweilige Haus]**

AutorInnen  
Kontaktdaten  
Ort, Datum

Das Projekt wird gefördert von:



*Nachhaltigkeitsbericht [jeweilige Haus]*

1. **Wer ist im Haus für die Nachhaltigkeit des Projektes „Vielfältig & gesund“ verantwortlich?**
2. **Was wurde auf Basis des im Projekt bzw. im Vorgängerprojekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ entwickelten Maßnahmenkatalog seit dem offiziellen Ende des Projektes im Bereich Gesundheitsförderung realisiert?**
  - a) **auf struktureller Ebene?**  
*(z.B. Unterstützung durch Kollegiale Führung, Integration von GF in Qualitätsmanagementmaßnahmen, Einbettung in bestehende Programme und Netzwerke, Arbeitsabläufe)*
  - b) **auf Ebene der Zielgruppe?**  
*(z.B.: Weiterführung von Maßnahmen bzw. selbstständige Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen, Motivatoren für ein Engagement verschiedener Personen / Gruppen nach Projektende, Qualifizierung und Einsatz von geeigneten MultiplikatorInnen, regelmäßige Bedarfsanalyse)*
3. **Was ist darüber hinaus im Bereich Gesundheitsförderung für die Zielgruppe des Projektes noch geschehen?**
4. **Welche Erfolge haben sich bei der Umsetzung der Maßnahmen seit dem offiziellen Ende des Projektes eingestellt?**
5. **Auf welche Herausforderungen sind Sie bei der Umsetzung weiterer Maßnahmen seit dem offiziellen Ende des Projektes gestoßen?**
6. **Was ist im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung als Fortsetzung des Projektes weiter geplant?**
7. **Gibt es Unterstützungsbedarf**
  - a) **vom Krankenanstaltenverbund? Falls ja, welchen?**
  - b) **von einer anderen Stelle / anderen Stellen? Falls ja, von wem und in welcher Form?**

Einladung zum Workshop „Kommunikations- und Konflikttraining“ (Wilheminspital)



Projekt:  **FRAUEN** vielfältig & gesund  
im Wiener Krankenanstaltenverbund

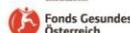
**Gesundheitskurse** für Abteilungshelferinnen

<b>Angebot:</b>	<b>Kommunikations- und Konflikttraining</b>
<b>Inhalt:</b>	Im ersten Teil des Workshops werden Basisgrundlagen für eine erfolgreiche Kommunikation und Strategien für ein selbstbewussteres Auftreten vermittelt. Im zweiten Teil wird erlernt, wie man Konflikte erkennt und sie durch geeignete Bewältigungsstrategien erfolgreich lösen kann.
<b>Termine &amp; Zeiten:</b>	<b>Gruppe A</b> Di, 09.06. & Di, 16.06.2015 von 13:30 – 15:00 Uhr  <b><u>ODER</u></b>  <b>Gruppe B</b> Di, 23.06. & Di, 30.06.2015 von 13:30 – 15:00 Uhr
<b>Ort:</b>	Betriebsgebäude, 2. Stock im Mehrzweckraum <b>Achtung am 16.06.2015 im Festsaal!!!!</b>
<b>Trainerin:</b>	Daniela Schwarzjirg (Psychotherapeutin)
<b>Anmeldung:</b>	bei den Stationsleitungen bis 29.05.2015

*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 den Kurs besuchen.*

Der Pflegedirektor  
Dr. Günter Dorfmeister, MBA

Das Projekt wird gefördert von:



Einladung zum Workshop „Gesundes Führen“ (PWH Innerfavoriten)



Einladung zum Führungskräfteworkshop  
„Gesundes Führen“



**Liebe Führungskräfte,**

Der Workshop „**Gesundes Führen**“ wird für Sie im Rahmen des Projekts „**Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund**“ angeboten. Dabei erkunden wir gemeinsam, was alles die eigene Gesundheit am Arbeitsplatz fördert und was Sie als Führungskraft dafür tun können. Sie erhalten Informationen und Tipps, wie Sie mit Stress umgehen können und wie Sie mit einfachen Mitteln etwas für das Wohlbefinden und die Motivation Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun können.

**Wann:** **Donnerstag, 3. September 2015**  
**von 8 bis 13 Uhr**

**Wo:** **PWH Innerfavoriten, Festsaal**

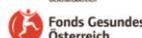
**Trainerin:** **Mag.<sup>a</sup> Birgit Pichler** (Betriebliche Gesundheitsförderung,  
Unternehmensberatung & Training)

**Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt des Workshops:**

- Wie kann ich als Führungskraft langfristig die eigene Gesundheit sowie die meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern?
- Wieso ist Wertschätzung im Betrieb oder eine menschliche Kommunikation zu pflegen wichtiger für die Gesundheit, als „den gesunden Apfel“ bereitzulegen.
- Mit Stress gut leben! Wie kann ich Burnout vermeiden?
- Wie kann ich die Motivation meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern?

**Wir freuen uns auf Sie!!!**

Gefördert von:



Poster für die 19. ONGKG Konferenz

In Kooperation mit:

## Vielfältig & gesund – Frauen im Wiener Krankenanstaltenverband

FRAUEN vielfältig & gesund  
im Wiener Krankenanstaltenverband

ORAR Reinhard Faber, Mag.ª Karin Korn, Mag.ª Ida Moranjkic, Mag.ª Hilde Wolf

### I AUSGANGSLAGE

- Innovatives und nachhaltiges dreijähriges Modellprojekt zur geschlechtssensiblen und interkulturellen betrieblichen Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen in Niedriglohnbranchen im Wiener Krankenanstaltenverband (wie Abteilungshelferinnen, Hausarbeiterinnen und Küchenmitarbeiterinnen)
- Vertiefung und Ausweitung der erfolgreich verlaufenen Vorgängerprojekte „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 1-3
- Durchführung in fünf Betrieben (Start Jänner 2013): Pflegewohnhaus Meidling, Pflegewohnhaus Leopoldstadt, Pflegewohnhaus Liesing sowie Sozialmedizinisches Zentrum Baumgartner Höhe und Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf
- Begleitende Evaluation durch *queraum. kultur- und sozialforschung*

### II EBENE PFLGEWOHNHÄUSER

**1 Steuerungsgruppe**  
Commitment von der Führung einholen - Implementierung der Steuerungsgruppe

**2 Kick Off**  
In der **Startveranstaltung** werden die MA informiert, motiviert sowie sensibilisiert. **Muttersprachliche Fragebogenerhebung** zum gesundheitlichen Lebensstil.

**3 Vorerhebung**

**4 Gesundheitszirkel**  
Muttersprachliche und geschlechtssensible Gesundheitszirkel als zentrale partizipative Methode

**5 Maßnahmenplanung**  
Die **erarbeiteten Lösungsvorschläge zur Belastungsreduktion** werden der Steuerungsgruppe von den Mitarbeiterinnen selbst präsentiert.

**6 Maßnahmenumsetzung**  
Maßgeschneiderte Angebote auf der **Verhaltens-** als und auf der **Verhältnisebene** - stets unter Berücksichtigung des Genderaspekts.

**7 Evaluation/ Nachhaltigkeit**  
Wirkungsüberprüfung als wichtige Erfolgsmeldung sowie Erstellung eines **Nachhaltigkeitsberichts**

### III EBENE KRANKENHÄUSER

- **Gesundes Führen** als Grundsatz und Haltung mit großem Potential und nachhaltiger Wirkung für Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
- Teilnahme von **27 Führungskräfte** in zwei Betrieben

### IV EBENE GESUNDHEITSMULTIPLIKATORINNEN

- Ziel: **Sichtbarmachung** und **Stärkung der Rolle** der Gesundheitsmultiplikatorinnen
- Derzeit **30 ausgebildete Gesundheitsmultiplikatorinnen** aktiv tätig
- **Ansprechpartnerin** und **Drehseibe für Gesundheitsinformationen**
- Regelmäßige **halbjährliche Treffen** zwecks Vernetzung

### V LESSONS LEARNED

- Durch den (erstmaligen) **partizipativen Ansatz** werden bei der Zielgruppe Potenziale sichtbar, die Identifikation gestärkt sowie die Arbeitszufriedenheit begünstigt
- **Sicherung der Nachhaltigkeit** v.a. durch Ausbildung von Gesundheitsmultiplikatorinnen sowie Erstellung eines Berichtes
- **Verzahnung** und Ergänzung mit anderen Gesundheitsförderungs- bzw. Diversitätsmanagement-Strategien des KAV

Wiener Krankenanstaltenverband, Generaldirektion, Geschäftsbereich Personal – Personalentwicklung, Thomas-Klestil-Platz 7/1, 1030 Wien, www.wienkav.at

Artikel in der Zeitschrift: Das österreichische Gesundheitswesen – ÖKZ mit dem Titel „Mission: Gesundheit für alle“

Was Mitarbeitergesundheit heißt

# Mission: Gesundheit für alle

Zahlreiche arbeitsbedingte körperliche Beschwerden, finanzielle Probleme und Unzufriedenheit sozial benachteiligter Arbeitnehmerinnen und der damit verbundene Anstieg von Krankenständen veranlassten den Wiener Krankenanstaltenverbund zu handeln.

ÖKZ-Lehrredaktion



Karin Korn, F.E.M. Süd: Gesundheitsmultiplikatorinnen ausbilden und stärken.

Der Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) hat sich in Kooperation mit dem Institut für Frauen- und Männergesundheit (F.E.M.) zum Ziel gesetzt, betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte zu etablieren, die auf die Bedürfnisse von weiblichen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund eingehen. Nach erfolgreichen Vorgängerprojekten geht es nun in die nächste Runde: „Vielfältig & gesund – Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“, ein gender- und kultursensibles Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung für Frauen aus Niedriglohnbranchen. Karin Korn vom Frauengesundheitszentrum F.E.M. Süd ist die operative Projektleiterin.

*Wie kam die Kooperation mit dem KAV zustande und wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit?*

**Karin Korn:** Die Kooperation startete im Jahr 2006 mit dem Projekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“. Beim derzeitigen Projekt „Vielfältig & gesund“ ist der Wiener KAV Projektträger und Fördergeber. Die professionelle Zusammenarbeit war von Anfang an sehr wertschätzend und bereichernd.

*Wodurch zeichnet sich das Projekt aus?*

**Korn:** Bislang gibt es kaum betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte in

Österreich, die explizit auf die Bedürfnisse von Frauen unter Einbeziehung ihrer Migrationserfahrung abgestimmt sind. Der Einsatz von muttersprachlichen Medien sowie geschlechtsspezifische und interkulturelle Gesundheitszirkel sind innovativ. Hausarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen und Küchenmitarbeiterinnen stehen erstmals im Mittelpunkt des Interesses und erarbeiten zusammen mit den Multiplikatoren Lösungsvorschläge für ihre Belastungen im Betrieb, beispielsweise eine Rückenschule. Das Projekt öffnet den Blick auf die Doppel- und Mehrfachbelastung von Frauen. Durch diese partizipative Methode werden in der Zielgruppe Potenziale sichtbar, die Identifikation gestärkt sowie die Arbeitszufriedenheit begünstigt.

*Was ist das Ziel des Projekts und was soll es bewirken?*

**Korn:** Das Projekt will die Mitarbeiterinnen dazu befähigen, Schwierigkeiten an- und auszusprechen und gemeinsam mit dem Betrieb Lösungen dafür zu erarbeiten und umzusetzen. Mit dem muttersprachlichen Angebot können die Frauen erreicht und Missverständnisse ausgeschaltet werden.

*Welche Maßnahmen wurden für welche Ebene gesetzt?*

**Korn:** Auf Ebene der Krankenhäuser werden passgenaue Maßnahmen zur Nachhaltigkeit umgesetzt, wie zum Beispiel die Ausbildung von Gesundheitsmultiplikatorinnen. Auf häuserübergreifender Ebene finden Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Stärkung der Rolle dieser Gesundheitsmultiplikatorinnen im KAV statt. Auf Ebene der Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser erfolgt die Entwicklung und Umsetzung maßgeschneiderter Angebote, etwa der Umgang mit Konflikten oder Sozialberatung partizipativ mit der Zielgruppe. Auf der Verhal-

tensebene kann aus mehreren gesundheitsförderlichen Angeboten gewählt werden, wie beispielsweise Wirbelsäulentraining oder Umgang mit Stress.

*Wie zeichnet sich diese Nachhaltigkeit aus?*

**Korn:** Die Nachhaltigkeit zeichnet sich durch kontinuierliche Ausbildung und Entwicklung eines Curriculums zur Gesundheitsmultiplikatorin aus sowie durch halbjährliche Treffen von bereits 35 ausgebildeten Gesundheitsmultiplikatorinnen zum Austausch und zur Unterstützung. Weitere Maßnahmen zur Nachhaltigkeit in den Krankenhäusern sind Workshops wie Gesundes Führen und ein Transfer der Erfolge zur Integration in Gesundheitsförderungs- und Qualitätsstrategien des KAV.

*Wie wird das Projekt von den Beteiligten und von den Verantwortlichen der Projektsteuerungsgruppe beurteilt?*

**Korn:** Die Steuerungsgruppen sind sehr dankbar für die Möglichkeit, gesundheitsfördernde Maßnahmen in ihren Betrieb zu implementieren sowie für die zur Verfügung gestellten Ressourcen. ::



Die Autorinnen dieses Beitrags (v.l.n.r.): Cecilia Ieremicic, Sarah Heiling, Viktoria Reseterits und Julia Wilfinger, Studentinnen des Bachelorstudiengangs Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung der FH Burgenland, Standort Pinkafeld

Beitrag auf der KAV-Homepage „Erster Preis für KAV-Frauengesundheitsprojekt“

## Erster Preis für KAV-Frauengesundheitsprojekt

### Kommunikationspreis für innovative und vorbildliche Gesundheitskommunikation



v.l.n.r.: Mag.a Karin Korn, Mag.a Hilde Wolf, Reinhard Faber und Mag.a Ida Moranjkic; Foto: Bundeskanzleramt/Georg Stefanek

„Vielfältig und gesund - Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ - dieses engagierte Projekt des KAV schaffte den ersten Platz beim Kommunikationspreis für Gesundheitskommunikation. Der Preis, der heuer zum 4. Mal vergeben wurde, wird von der Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium verliehen und holt Best-Practice Modelle innovativer und vorbildlicher Gesundheitskommunikation vor den Vorhang. Diesmal ist der Preis dem Thema „Gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeitswelten“ gewidmet. Unter den knapp 40 eingereichten Preisen waren sechs Projekte des KAV bzw. in Kooperation mit dem KAV. Eine Fachjury nahm vorab fünf Projekte in die engere Auswahl, in einem Live-Publikumsvoting vor Ort wurden die besten drei gewählt - und das KAV-Projekt ging als Sieger hervor.

Gemeinsam mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd startete der KAV im Jänner 2013 das Projekt „Vielfältig und gesund - Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“, das vom Fonds Gesundes Österreich und der Wiener Gesundheitsförderung GesmbH sowie vom KAV co-finanziert wird. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedenster Nationalitäten aus Niedriglohnbereichen, darunter Hausarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen, Küchenpersonal, in vier Geriatriezentren und drei Krankenhäusern des KAV sind Zielgruppe des Projekts. Ihr subjektives Wohlbefinden und ihre Arbeitsplatzzufriedenheit zu steigern war die Vision des Projekts. „Der KAV hat knapp 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, sagt Reinhard Faber, Abteilungsleiter des Bereichs Personalentwicklung im KAV, über die Auswahl der Zielgruppe. „Wir haben Gruppen, die wir mit unseren Kommunikationsmaßnahmen gut erreichen können, und andere, wo das schwieriger ist. Auch ihnen soll die Möglichkeit gegeben werden, an Projekten und Maßnahmen des KAV teilzunehmen.“ Das Projektteam hat die Führungen der Häuser von der Wichtigkeit des Projekts überzeugt. Mag.a Karin Korn vom Frauengesundheitszentrum FEM-Süd freute sich ebenfalls über den ersten Preis: „Wir haben die Frauen direkt vor Ort angesprochen, wichtig war dabei auch der muttersprachliche Zugang, sowohl im persönlichen Gespräch, als auch mit schriftlichen Unterlagen.“ Ein wichtiges Projektziel ist es, die Frauen zu befähigen, sich selbst um ihre Gesundheit zu kümmern. „Sie sollen sich trauen zu sagen, was sie dafür brauchen“, erklärt Karin. „Das haben sie auch getan, konkrete Ergebnisse sind zum Beispiel neu eingeführte Teamgespräche, die Ausbildung von Multiplikatorinnen, die die Gesundheitskompetenz weiter geben, oder regelmäßige Vernetzungstreffen.“

„Ich gratuliere dem KAV recht herzlich zum ersten Platz beim Kommunikationspreis 2014“, meinte auch Sozialminister Rudolf Hundstorfer. „Das Projekt wird einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Arbeitsbedingungen im KAV so zu gestalten, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker in den Fokus rückt. Krank machende Arbeitsplätze sind in erster Linie schlecht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie schlagen sich aber auch negativ auf die Unternehmen nieder“, so Hundstorfer. „Ich bin sehr froh, dass der Wiener Krankenanstaltenverbund immer wieder engagierte Projekte startet, um die Gesundheit seiner knapp 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.“

Gewinnerinnen und Gewinner sind in jedem Fall die Beschäftigten des KAV, denn ihnen werden Instrumente zur Verfügung gestellt und für sie werden Rahmenbedingungen geschaffen, die ihre Arbeitswelt gesundheitsfördernd gestalten helfen.“

### **Die eingereichten Projekte des KAV bzw. in Kooperation mit dem KAV:**

- „Stärken stärken - Generationen im Dialog“ (KAV)
- „Thematisieren statt Bagatellisieren“ zum Thema Suchtprävention (KAV)
- „Supervision“ als Instrument betrieblicher Gesundheitsförderung (KAV)
- „Vielfältig und gesund - Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ (KAV und KAV Süd)
- „Ernährung als gesundheitsfördernde Maßnahme“ (KAV - Wilhelminenspital)
- „Gesund Arbeiten mit Männern“ (MEN Gesundheitszentrum mit Unterstützung von KAV, FGÖ, WiG)

Beitrag vom: 26.01.2015

<http://www.wienkav.at/kav/intranet/ZeigeAktuell.asp?id=24793>

Artikel in der Zeitschrift „gesunde arbeit“ mit dem Titel „Krankenanstaltenverbund gewinnt Preis für Gesundheitskommunikation“

A U S D E R P R A X I S

## Krankenanstaltenverbund gewinnt Preis für Gesundheitskommunikation

Mit dem BGF-Projekt „Vielfältig & gesund – Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV)“ wurden Empowerment, Arbeitsplatzzufriedenheit und Steigerung des Wohlbefindens erzielt. OAR Reinhard Faber von der Generaldirektion und Mag.<sup>a</sup> Karin Korn vom Frauengesundheitszentrum FEM Süd haben das erfolgreiche Projekt geleitet und begleitet.

### Wie kam es zu dem Projekt – wieso wurden Frauen als Zielgruppe gewählt?

**Faber:** Es gab schon diverse Projekte mit unterschiedlichen Zielgruppen. BGF wurde eher für Pflegepersonal oder ÄrztInnen gemacht. 2013 haben wir dann mit diesem Projekt mit Unterstützung vom Fonds Gesundes Österreich und der Wiener Gesundheitsförderung GesmbH gestartet.

**Korn:** Es ging vor allem um Frauen, die nicht im medizinischen Bereich tätig sind, also Reinigungskräfte, Küchenmitarbeiterinnen und Ähnliche, großteils mit unterschiedlicher Herkunft, Sprache und kulturellem Hintergrund.

### Wie haben Sie die Frauen erreicht?

**Faber:** Ich habe seitens der Generaldirektion die Führung vom Projekt überzeugt. Wichtiges Statement war, dass die Leitung das Projekt will und nicht nur „nichts dagegen hat“.

**Korn:** Die muttersprachliche Ansprache war entscheidend. Wir haben direkt am Arbeitsplatz informiert. Beim Kick-off war immer die Führungsebene dabei. Die Frauen haben gemerkt: „Es ist okay und gewünscht, wenn ich mich im Projekt einbringe.“

### Welche Maßnahmen wurden umgesetzt – worauf sind Sie besonders stolz?

**Korn:** Die körperlich anstrengende Arbeit sowie psychosoziale Belastungen standen im Fokus. Maßnahmen waren zum Beispiel Wirbelsäulengymnastik, Entspan-



© Michael Mazohl

nungstechniken und lustvolles Bewegen wie Tanzen. Auf der Verhältnisebene waren Informationsvermittlung, Kommunikations- und Konfliktlösungstrainings zentrale Maßnahmen. Wir konnten Arbeitsabläufe, Übergabezeitpunkte und Arbeitsmittel optimieren. Zentrales Thema war auch, die Zielgruppe wahrzunehmen und wertzuschätzen. Alle Maßnahmen wurden mit den Frauen gemeinsam erarbeitet.

**Faber:** Partizipation ist wichtig. Die Frauen haben erlebt, dass sie Expertinnen ihrer eigenen Arbeit sind. Die Führungsebene hat gelernt, wie gesundheitsförderliches Führen funktioniert und dass ihre Gesundheit nicht zu kurz kommen darf. Stolz sind wir auf unsere Gesundheitsmultiplikatorinnen. Sie beraten sich mit den Präventivfachkräften und sind im Gesundheitsmanagement eingebunden.

**Korn:** Die Kolleginnen erhalten von den

Multiplikatorinnen Informationen und Ratschläge, wodurch ein niederschwelliger Zugang geschaffen wurde. Die Ausbildung mit Zertifikat stellt eine Legitimation zur Beratung und Informationsweitergabe dar.

### Wie geht es im Projekt weiter?

**Korn:** Der KAV ist sehr innovativ. Gesundheitliche Chancengleichheit und zielgruppenorientierte Projekte werden ausgebaut. Es werden zum Beispiel weiterhin spezifische Angebote für Männer gestaltet.

**Faber:** Wir arbeiten weiter mit Zielgruppen und einzelnen Beschäftigten. Die modulare Ausbildung der Gesundheitsmultiplikatorinnen wird ausgeweitet. Alles und alle auf einmal ist allerdings nicht zielführend.

**Interview:** Hildegard Weinke, AK Wien

Beitrag auf der Homepage von wien.at aktuell mit dem Titel „Ihr könnt stolz auf euch sein!“



Forstdirektor Andreas Januskovec (l.), Bürgermeister Michael Häupl (2. v. l.) und Magistratsdirektor Erich Hechtner (r.) mit den neun PreisträgerInnen im Festsaal.

## „Ihr könnt stolz auf euch sein!“

Von MitarbeiterIn zu MitarbeiterIn: Magistratsdirektor Erich Hechtner hat erstmals das „Goldene Staffelholz“ für gelungene Projekte der internen Kommunikation vergeben. Sie alle haben zum Erfolg der Stadtverwaltung beigetragen.

**H**eute werden neun von 87 Projekten ausgezeichnet. Gewonnen haben aber alle, auch die Stadt Wien“, freute sich Magistratsdirektor Erich Hechtner angesichts der hohen Qualität der für das „Goldene Staffelholz“ eingereichten Beiträge. „Die Projekte zeigen, wie wichtig interne Kommunikation für die Unternehmenskultur und den Erfolg der Stadtverwaltung ist.“ Die Verleihung der Preise im Rathaus ließ sich auch Bürgermeister Michael Häupl nicht entgehen: „Ihr leistet großartige Arbeit und könnt stolz auf euch sein! 97 Prozent der Wienerinnen und Wiener sind mit der Verwal-

tung zufrieden. Darüber sollten wir mehr reden – auch nach außen.“ Forstdirektor Andreas Januskovec, Leiter der Arbeitsgruppe Interne Kommunikation im Strategiedialog, überreichte die Preise an die SiegerInnen (alle Projekte auf Seite 7). Einen Ehrenpreis erhielt das „29er Blech“, eine Bläsergruppe unter der Führung von Hermann Papuschek, dem Leiter der MA 29 – Brückenbau und Grundbau, die für den musikalischen Rahmen sorgte.

### Weitere Schritte folgen

„Nun gilt es zu eruieren, in welchen Bereichen unsere Bemühungen noch

verstärkt werden müssen. Der Wettbewerb um das ‚Goldene Staffelholz‘ ist nur ein Puzzelstück im Bestreben, die interne Kommunikation laufend zu verbessern“, so Andreas Januskovec abschließend.

**Info:** [www.intern.magwien.gv.at/md-os/iv/strategie/strategiedialog-zukunft-im-zentrum.html](http://www.intern.magwien.gv.at/md-os/iv/strategie/strategiedialog-zukunft-im-zentrum.html)

**Projekte unter:** [www.intern.magwien.gv.at/index/aktuell/staffelholz/staffelholz.html](http://www.intern.magwien.gv.at/index/aktuell/staffelholz/staffelholz.html)



**MitarbeiterInnen einbinden**

„MA 10:2015“ der MA 10 – Wiener Kindergärten zur organisatorischen Neuausrichtung

Am Projekt „2015“ wirkten alle 7.500 Bediensteten der MA 10 mit: Mittels Teilnahme an einer MitarbeiterInnen-Befragung, in Arbeitsgruppen oder bei diversen Treffen arbeiteten sie an der Neuausrichtung der Aufbau- und Ablauforganisation der Kindergärten. MA 10-Leiterin Daniela Cochlar nahm den Preis entgegen.



**Zufriedenheit erhöhen**

„Vielfältig gesund“ vom Wiener KAV zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Ziel des dreijährigen Projekts war, die Gesundheitskompetenz der KAV-MitarbeiterInnen aus Niedriglohnbereichen zu steigern. Im Bild: Reinhard Faber, Leiter der KAV-Abteilung Personalentwicklung mit FEMSüd- und MEN-Leiterin Hilde Wolf (l.) und Karin Korn aus dem FEMSüd.



**Mit KollegInnen austauschen**

„Wien Kanal-Sicherheitstag“ von Wien Kanal zur Motivation und Effizienzsteigerung

Der „Wien Kanal-Sicherheitstag“ ist ein jährlich stattfindendes Treffen zum gemeinsamen Gedankenaustausch von MitarbeiterInnen aller Organisationseinheiten und Hierarchieebenen. Wien Kanal-Chef Andreas Ilmer freute sich über die Auszeichnung.



Fotos: Bohmann/Bubu Dujmic

Nr. 07 | 2015



**Interne Kommunikation fördern**

„12 points to success“ von der MA 25 – Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser

Von der Exkursion bis zum internen Blog: Mit zwölf Tools wurden die MitarbeiterInnen in übergreifende Projekte der MA 25, zum Beispiel die Leitbild-Entwicklung, eingebunden. MA 25-Chef Bernhard Jarolim zeigte sich bei der Verleihung sichtlich stolz auf sein Team.



**Basiswissen lustig vermitteln**

„Comics“ von der MA 48 – Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark

Komplexe Abläufe sowie der Arbeitsalltag in der MA 48 werden durch Comics einfach, griffig und humorvoll für alle MitarbeiterInnen dargestellt. Im Bild: Bernhard Ratz, stellvertretender Leiter des Bereichs Öffentlichkeitsarbeit, mit Zeichnerin und Kollegin Renate Mowlam.



**Zukunftsspital mitgestalten**

„KAV-MitarbeiterInnen planen das Krankenhaus Nord“ vom Wiener KAV

Wie soll eines der modernsten Spitäler Europas aussehen? Jene MitarbeiterInnen, die künftig im Krankenhaus Nord in Floridsdorf arbeiten werden, wurden in die Planungen miteinbezogen. Projektleiterin Susanne Lettner aus der Generaldirektion des Wiener Krankenanstaltenverbundes nahm den Preis entgegen.

**Interne Kommunikation**

**Beim Essen netzwerken**

„Team-Frühstück“ von der Wirtschaftsagentur Wien für ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl

Drei Mal im Jahr organisiert die Wirtschaftsagentur Wien ein Treffen, zu dem die gesamte Belegschaft, inklusive karenzierter MitarbeiterInnen, eingeladen ist. In den Präsentationspausen können sich die TeilnehmerInnen am Buffet stärken. Kommunikationschefin Ursula Kainz freute sich über den Erfolg des Projekts.



**Akzeptanz schaffen**

„Integration“ von Fernwärme Wien begleitete Prozess der Umstrukturierung

Bei der Integration von 1.200 Fernwärme Wien GmbH-MitarbeiterInnen in die Wien Energie GmbH wurden Verständnis und Akzeptanz für den Veränderungsprozess geschaffen. Der Preis wurde Sandra Macho und Jürgen Sucher (Unternehmenskommunikation) überreicht.



**Vorschläge einholen**

„Strategieprozess der MA 35“ von der MA 35 – Einwanderung und Staatsbürgerschaft

Der erste Strategieprozess der MA 35 soll die interne Kommunikation fördern und das Team in die Zukunftsplanung einbinden. 103 MitarbeiterInnen bringen sich mit Ideen ein, die bis 2017 umgesetzt werden. MA 35-Leiter Werner Sedlak nahm die Auszeichnung entgegen.



AKTUELL | 7

Beitrag auf der KAV-Homepage „Preis für KAV-Frauengesundheitsprojekt“

KAV Homepage

(Ausschnitt am 05.11.2015)

<http://www.wienkav.at/kav/ZeigeAktuell.asp?id=25582>



## Wiener Krankenanstaltenverbund

[wienkav.at](http://wienkav.at) » [News-Archiv](#)

Beitrag vom: 05.11.2015

### Preis für KAV-Frauengesundheitsprojekt

#### Stockerlplatz für das Projekt „Vielfältig & gesund - Frauen im KAV“

Das Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (ONGKG) vergibt jährlich einen Preis an österreichische Gesundheitseinrichtungen, in denen Gesundheitsförderung und entsprechende Maßnahmen einen besonders hohen Stellenwert haben.

Nun ist es wieder soweit und die Preisträgerinnen und Preisträger 2015 stehen fest! Nach 2014 konnte der Wiener Krankenanstaltenverbund mit seinem Projekt „Vielfältig & gesund - Frauen im KAV“ wiederholt einen Stockerlplatz erzielen.

Gemeinsam mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd startete der KAV bereits im Jänner 2013 das Projekt „Vielfältig und gesund - Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“, das vom Fonds Gesundes Österreich und der Wiener Gesundheitsförderung GesmbH sowie vom KAV co-finanziert wurde. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedenster Nationalitäten aus Niedriglohnbereichen, darunter Hausarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen, Küchenpersonal, in vier Geriatriezentren und drei Krankenhäusern des KAV waren Zielgruppe des Projekts. Ihr subjektives Wohlbefinden und ihre Arbeitsplatzzufriedenheit zu steigern war stets im Mittelpunkt. „Vielfältig und gesund“ leistet zudem einen wichtigen Beitrag, die Arbeitsbedingungen im KAV so zu gestalten, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker in den Fokus rückt.

- [Link zum ONGKG](#)

- Über uns - der KAV
- Spitäler
- Geriatrizentren
- Pflegewohnhäuser
- Akuthilfe, Notfall
- Jobs und Karriere
- Aus- und Fortbildung
- TurnusärztInnen
- KPJ
- Servicebetriebe
- PatientInnen-Info
- Frauenmedizin
- Ausschreibungen
- Themen
- Videoclips
- Medienservice

Beitrag im KAV-Intranet „Betriebliche Gesundheitsförderung goes diversity – Vielfältig & gesund“

## Betriebliche Gesundheitsförderung goes diversity - Vielfältig & gesund

☆☆☆☆☆0

09.10.2015

Erfahren Sie mehr im folgenden Abschlussbericht der Veranstaltung



Wie sieht geschlechtssensible und interkulturelle betriebliche Gesundheitsförderung aus, wie erreicht man die Zielgruppen mit dem höchsten Bedarf und wie lässt sich Nachhaltigkeit sichern? Diesem wichtigen Thema widmete sich am 29. September 2015 die Abschlussveranstaltung „Betriebliche Gesundheitsförderung goes diversity“ - anlässlich des vorläufigen Projektabschlusses von „Vielfältig & gesund“ des Wiener Krankenanstaltenverbundes in Kooperation mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd, dem Fonds Gesundes Österreich und der Wiener Gesundheitsförderung. Die Veranstaltung wurde feierlich von Mag.a Sonja Wehsely im Pflegewohnhaus Baumgarten mit rund 90 interessierten Besucherinnen und Besucher eröffnet. Hochkarätige Expertinnen und Experten aus dem Gesundheitsbereich diskutierten über Diversität als Chance, Arbeitsfähigkeit und welche Voraussetzungen notwendig sind, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Niedriglohnbereich in Wiener Krankenhäusern, Geriatriezentren und Pflegewohnhäusern mit gesundheitsförderlichen Maßnahmen bedarfsgerecht erreicht werden.



Ebenso kamen Führungskräfte sowie GesundheitsmultiplikatorInnen aus der Zielgruppe zu Wort. Der gemeinsame Kernpunkt aller am Projekt beteiligten Personen lautet, dass die Steigerung des subjektiven Wohlbefindens und der Arbeitsplatzzufriedenheit sowie das Empowerment der Zielgruppe nur erfolgreich möglich ist, wenn die Gesundheitskompetenz gestärkt und gesundheitsförderliche Verhältnisse im Betrieb geschaffen werden. Die mittlerweile nahezu 10-jährige Erfahrung zeigt: Mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz und zielgruppengerechte Angebote machen mehr Gesundheit möglich, auch und gerade bei dieser Zielgruppe.

<http://intranet.wienkav.at/news/seiten/betriebliche-gesundheitsfoerderung-goes-diversity.aspx>

KAV Intranet am 09.10.2015