

Landeskliniken-Holding



Endbericht des BGF-Projektes

Gesundes NÖ Landeskrankenhaus



In den drei Standorten

LK Thermenregion Hainburg

LK Thermenregion Baden

LK Thermenregion Mödling

Projektnummer 1346/I

Förderzeitraum 01. 09. 2008 bis 30. 09. 2011

Autorinnen des Berichts:

Mag^a Isabella Haselsteiner (NÖ LK-H)

Mag^a Gabriela Messner (diepartner.at)

Marion Hoffmann (LK-Hainburg)

Theresa Anslinger, BA (LK-Baden-Mödling)

Projektträger:

NÖ Landeskliniken-Holding, Bereich Personalmanagement, Abteilung Recht und Personal

Dipl. KH-BW Helmut Krenn (GF NÖ LK-H)

Dr. Robert Griessner (GF NÖ LK-H)

Ein Geschäftsbereich der
Gesundheit Österreich GmbH



Fonds Gesundes
Österreich

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1 Einleitung.....	3
1.1 Beschreibung der geplanten Projektphasen „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“ („Soll“)	5
1.1.1 Phase 1 - Planungsphase.....	5
1.1.2 Phase 2 – Information und Sensibilisierung	5
1.1.3 Phase 3 – Situationsanalyse	6
1.1.4 Phase 4 – Umsetzung von Maßnahmen	6
1.1.5 Phase 5 – Qualitätsmanagement und Evaluierung	7
2 Darstellung der Projektumsetzung („Ist“)......	8
2.1 Projektablauf	8
2.1.1 Planungsphase	8
2.1.2 Erhebung der IST-Analyse	8
2.1.3 Aktivitäten und Methoden	11
2.2 Beteiligung der Zielgruppen.....	15
2.3 Projektaufbau und Rollen.....	16
2.4 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten.....	17
2.5 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen	17
2.6 Projekt-Evaluation	18
3 Soll-Ist-Vergleich (Darstellung der Änderungen)	20
4 Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und -ergebnisse	21
5 Nachhaltigkeit der Veränderungen.....	26
6 Verbreitung der Projektergebnisse.....	26
7 Beilagen	27

1 Einleitung

Der vorliegende Projektendbericht des Betrieblichen Gesundheitsförderungs-Projektes „Gesundes NÖ Landesklinikum“ gibt einen Überblick über die Projektkonzeptionierung und über die tatsächlich durchgeführten Projektaktivitäten während des Berichtszeitraums vom 1. September 2008 bis zum 30. September 2011. Zusätzlich werden die Projektergebnisse reflektiert und die Nachhaltigkeit der Veränderungen diskutiert.

Die NÖ Landeskliniken-Holding, als zentraler Dreh- und Angelpunkt für die NÖ Gesundheitsversorgung, war Initiator des Projektes „Gesundes NÖ Landesklinikum“. In den NÖ Landeskliniken waren vor Projektbeginn etwa 18.000 Personen mit der Betreuung der PatientInnen betraut.¹

Ausgangspunkt des Projektes „Gesundes NÖ Landesklinikum“ waren vor allem die personellen und organisatorischen Entwicklungen in den Einrichtungen des Gesundheitswesens, die insgesamt zu einer steigenden Belastung des Personals und zu einer Abnahme der internen Kommunikation führten. Die Leitung der NÖ Landeskliniken-Holding war und ist sich ihrer Verantwortung gegenüber ihren MitarbeiterInnen und PatientInnen bewusst. Arbeitsplätze im Gesundheitswesen haben ein hohes Risikopotential für die körperliche, psychische und soziale Gesundheit. Die Arbeit erfordert einen hohen Einsatz an physischer und psychischer Energie im täglichen Arbeitsprozess. Empirische Studien lieferten der NÖ Landeskliniken-Holding deutliche Hinweise für die Notwendigkeit einer frühzeitigen Unterstützung in Form von präventiven Maßnahmen, um die physische und mentale Gesundheit der MitarbeiterInnen zu fördern.

¹ Gegen Projektende waren ca. 19.500 MitarbeiterInnen, davon 3.250 ÄrztInnen und rund 9.950 MitarbeiterInnen im Bereich der Pflege in den NÖ Landeskliniken tätig

Die Vision der NÖ Landeskliniken-Holding war es, eine gemeinsame Personalentwicklung für die Landeskliniken zu schaffen und Betriebliche Gesundheitsförderung² (BGF) - durch die Entwicklung einer partnerschaftlichen gesundheitsfördernden Unternehmensstruktur - mit ein zu binden.

Unter diesem Aspekt wurde für die MitarbeiterInnen der NÖ Landeskliniken-Holding die Entwicklung und Umsetzung eines BGF-Projektes in zwei niederösterreichischen Landeskliniken (Landeskrankenhaus Thermenregion Baden/Mödling, Landeskrankenhaus Hainburg) als Pilotprojekt angestrebt. Geplant war, die Ressourcen, Abläufe und Belastungen in diesen Landeskliniken zu reflektieren und darauf aufbauend gesundheitsfördernd zu gestalten.

Die allgemeinen Ziele des Projektes „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“ waren wie folgt:

- Gesundheitskompetenz der MitarbeiterInnen stärken
- Verbesserung der Sicherheit von PatientInnen und MitarbeiterInnen
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit besonders bei älteren MitarbeiterInnen
- Reduktion von Stressoren
- die verbesserte Kooperation und Kommunikation zwischen und in den Arbeitsbereichen

Um dem partizipativen Charakter des Projektes Rechnung zu tragen, sollte eine detaillierte Zielausarbeitung erst jeweils innerhalb der Gesundheitszirkel durch die Einbindung aller am Projekt beteiligten Personen erfolgen.

Das erste Kapitel gibt einen Überblick, welche Aktivitäten, Schritte sowie Evaluationsaktivitäten im Projekt „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“ gemäß Projektantrag geplant waren.

² In weiterer Folge kurz BGF genannt

1.1 Beschreibung der geplanten Projektphasen „Gesundes NÖ Landeskrinikum“ („Soll“)

1.1.1 Phase 1 – Planungsphase

Der zeitliche Rahmen für die Planungsphase des Projektes „Gesundes NÖ Landeskrinikum“ wurde mit vier Monaten angesetzt. Zu Projektbeginn wurde die Implementierung einer Projektsteuerungsgruppe angestrebt, welche im weiteren Verlauf des Projektes als Entscheidungs- und Steuerungsgremium fungierten sollte. Aufgrund der strukturellen Komplexität des Projektes (3 Standorte, insgesamt 5 Abteilungen³) plante man, drei Projektteams, jeweils eines an jedem Standort, zu konzipieren. Ziel dieser gewählten Projektarchitektur war es, eine optimale Einbindung aller Beteiligten sicher zu stellen, um dem partizipativen Ansatz des Projektes Rechnung zu tragen.

1.1.2 Phase 2 – Information und Sensibilisierung

In der Projektphase 2 war geplant, sowohl die MitarbeiterInnen als auch die Führungskräfte für das Thema der BGF zu sensibilisieren und diese umfassend über das Projekt zu informieren. Als Ziel setzte man sich, von Anfang an sicher zu stellen, dass das Projekt „Gesundes NÖ Landeskrinikum“ von allen Teilen des Unternehmens mitgetragen wird.

Die Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte verfolgten folgende

Ziele:

- ein starkes Fundament für die BGF zu schaffen
- die Bereitschaft zur Unterstützung gesundheitsförderlicher Strukturen zu wecken
- das Bewusstsein für den eigenen Umgang mit Gesundheit zu erhöhen

³ Ursprüngliche Planungsgrundlage; in der 1. Projektsitzung wurde die Zielgruppe ausgeweitet siehe Punkt 3 (Soll-Ist Vergleich)

Die Maßnahmen zur Sensibilisierung der MitarbeiterInnen verfolgten folgende Ziele:

- allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu bieten, freiwillig an Informationsveranstaltungen und/oder Workshops teilzunehmen, um sich verschiedenen Gesundheitsthemen und der BGF zu nähern.
- dass sowohl physische als auch psychische und soziale Aspekte, die der nunmehrige Gesundheitsbegriff ganzheitlich umfasst, von den MitarbeiterInnen verstanden werden.
- Raum für Wünsche, Anregungen und Bedenken anzubieten, um das Projekt optimal auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen im Unternehmen abzustimmen.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Phase lag auch in der Mobilisierung der MitarbeiterInnen für die im Anschluss an diese Phase geplante Situationsanalyse.

1.1.3 Phase 3 – Situationsanalyse

Um der Komplexität des Unternehmens gerecht zu werden, war eine mehrdimensionale Analysestrategie vorgesehen. Um das aktuelle Gesundheitsbild der Abteilungen sowie mögliche Unterschiede in den jeweiligen Berufsgruppen darzustellen, sollten die Analyseergebnisse in einem Gesundheitsbericht zusammengefasst werden. Ziel war es, das Gesamtergebnis der Situationsanalyse, gemeinsam mit den Erfahrungen aus Vorprojekten, als Basis für die Konzeption und Umsetzung der weiteren Maßnahmen heranzuziehen.

1.1.4 Phase 4 – Umsetzung von Maßnahmen

Ausgehend von den Ergebnissen der Situationsanalyse und den Vorerfahrungen war geplant, in dieser Phase die konkreten Maßnahmen für das Projekt „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“ abzuleiten. Neben den Entscheidungs-

und Umsetzungsverantwortlichen sollten auch die betroffenen MitarbeiterInnen in partizipativer Weise in die Maßnahmenumsetzung und in den strukturellen Entwicklungsprozess einbezogen werden. Es wurde angestrebt, dass jede/r MitarbeiterIn die Möglichkeit bekommt, eine bestimmte Anzahl der angebotenen Maßnahmen (Vorträge, Seminare, Workshops, etc.) zu besuchen.

Weiters war geplant, dass mit einer Informationsveranstaltung das Projekt „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“ in seine Umsetzungsphase startet.

1.1.5 Phase 5 – Qualitätsmanagement und Evaluierung

Die Evaluierung musste, lt. Projektvorgabe durch den FGÖ, durch eine externe, vom Projekt unabhängige Stelle erfolgen. Dafür wurde das Institut für Systemische Organisationsforschung unter der Leitung von Mag. Dr. Georg Zepke beauftragt.

2 Darstellung der Projektumsetzung („Ist“)

2.1 Projektablauf

2.1.1 Planungsphase

Der formale Start des BGF-Projektes „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“ fand am 1. September 2008 statt. In den ersten vier Projektmonaten wurden die Projektsteuergruppe und das Projektteam konstituiert. Weiters wurden die Kollegialen Führungen an den Standorten Baden/Mödling und Hainburg über Möglichkeiten und Grenzen des Projektes informiert. Abgeschlossen wurde die Planungsphase Mitte März 2009 mit einer MitarbeiterInneninformationsveranstaltung in den Landeskrankenhäusern. Eine ausführlichere Darstellung der MitarbeiterInneninformationsveranstaltung erfolgt unter dem Punkt „Kommunikations- und Informationsmaßnahmen“.

2.1.2 Erhebung der IST-Analyse

Die Baselineerhebung wurde vom Institut für Systemische Organisationsforschung unter der Leitung von Mag. Dr. Georg Zepke durchgeführt.

Die Baseline-Erhebung („T1-Messung“) diente der Erhebung des IST-Zustandes in Bezug auf das Gesundheitsverhalten der MitarbeiterInnen. Die vom Institut für Systemische Organisationsforschung ermittelten Daten wurden in weiterer Folge auch zum Vergleich mit den Endergebnissen herangezogen.

Der Fragebogen enthielt im **ersten Teil** Fragen zur Ausgangslage des Projektes (Motivation, Ziele, etc.), Einschätzungen zur Arbeitssituation, zu Belastungsfaktoren und zu Ressourcen sowie zum eigenen Gesundheitsverhalten. Im **zweiten Teil** des Fragebogens wurde entsprechend den im Projekthandbuch definierten Projektzielen der Schwerpunkt auf das Thema „Individuelles Gesundheitsbild“ gelegt. Im **dritten Teil** gab es schließlich einen von den hausinternen ProjektleiterInnen gewünschten

Themenschwerpunkt „Gesunde Führung“, in dem Hinweise auf Belastungsfaktoren durch Führung sowie gesundheitsförderliches Führungsverhalten abgefragt wurden. **Zum Abschluss** erfolgte die Erhebung der soziale Daten (Geschlecht, Berufsgruppe, Standort und Alter).

Im Februar 2009 wurde der anonyme Fragebogen an die MitarbeiterInnen der beiden NÖ Landeskliniken Hainburg und Baden/Mödling verteilt. Retouriert wurden 217 Fragebögen (83 Hainburg, 71 Baden, 63 Mödling) an das Institut für Systemische Organisationsforschung. Das Datenmaterial zeichnete sich durch differenzierte und ausführliche Antworten im Besonderen der offenen Fragen aus. Insgesamt erfolgten in den Fragebögen 1.694 Statements, wovon 667 konkrete Maßnahmenvorschläge enthielten.

Im Folgenden werden, aus Sicht der ProjektleiterInnen, die für den weiteren Projektverlauf relevantesten Ergebnisse dargestellt:

- Als wesentlichstes Ziel, das im Rahmen des Projekts erreicht werden soll, wurde von den MitarbeiterInnen das Thema „Stressreduktion“ genannt. Aus diesem Grund sind im Rahmen der Gesundheitszirkel von den MitarbeiterInnen Maßnahmen zur Stressbewältigung erarbeitet worden.
- Die Ergebnisse zur Erhebung der motivationalen Ausgangslage für das Projekt „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“ wurden durch das Institut für Systemische Organisationsforschung als gut bezeichnet: 65% der Befragten gaben eine hohe oder eine sehr hohe Motivation am Projekt teilzunehmen, an. Bei nur 7% war die Motivation als sehr gering anzusehen.
- Bezüglich der Frage, wie hoch die Belastung des psychischen und körperlichen Wohlbefindens durch die Arbeit von den MitarbeiterInnen erlebt wird, bestätigte es sich, dass die Tätigkeit im Krankenhaus für alle

Berufsgruppen mit hohen Belastungen verknüpft war. 47% der Befragten gaben an, dass die Belastung hoch ist und 42% sogar, dass sie sehr hoch ist. Doch auch die Befriedigung, die aus der Arbeit gezogen wird, ist zumeist hoch. Ganze 75% der Befragten gaben an, dass die aus der Arbeit bezogene Befriedigung sehr oder eher hoch ist.

- Besonders belastend für das Wohlbefinden in der Arbeit wurden v.a. der große Stress, die Quantität der Anforderungen, der Zeitdruck und häufige Störungen sowie Unterbrechungen genannt. Das Wohlbefinden in der Arbeit wurde bei vielen MitarbeiterInnen durch ein positives Kooperationsklima mit den KollegInnen, aber auch durch positive Rückmeldungen durch die Führungskräfte gefördert. Weitere bedeutende Faktoren waren die Möglichkeit, autonom und eigenverantwortlich zu arbeiten und Erfolge, insbesondere unmittelbar bei den PatientInnen, zu sehen, sowie das direkte Äußern von Wertschätzung und positivem Feedback - sei es durch KollegInnen, Führungskräfte, PatientInnen oder Angehörige.
- Bezüglich einer Selbsteinschätzung des eigenen Gesundheitsverhaltens während der Arbeit bewerten die meisten MitarbeiterInnen ihr eigenes gesundheitsbezogenes Verhalten als sehr gut. Lediglich was Entspannung, Ernährung oder ausgleichende Bewegung betrifft, fällt die Selbsteinschätzung etwas (selbst)kritischer aus.
- Zum Themenschwerpunkt „Gesunde Führung“ wurde verglichen, wie sehr MitarbeiterInnen das Verhalten ihrer Führungskraft als gesundheitsförderlich empfinden und wie die Führungskräfte selbst ihr Verhalten in diesem Bereich wahrnehmen. Hier zeigte sich, dass knapp die Hälfte der MitarbeiterInnen den Eindruck hatte, dass ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Verständnis für gesundheitsförderliches Verhalten (regelmäßige Pausen, Urlaub...) hat und Wertschätzung und positives Feedback – wesentliche Faktoren für einen

gesundheitsförderlichen Arbeitsplatz - ausdrückt. Die Führungskräfte nahmen ihr Verhalten als stärker gesundheitsförderlich wahr als die MitarbeiterInnen.

- Im Rahmen der Befragung wurden viele Anregungen zu Veränderungen, Maßnahmen und Angeboten zur Förderung von Gesundheit im Haus gegeben. Im Projektleiterinnenteam wurde ausgewählt, welche davon auch im Projekt angemessen behandelbar sind.
- Als wesentliche Maßnahmen, die im Projekt auch weiterverfolgt werden können, wurden v.a. Rückmeldungen zu konkreten gesundheitsförderlichen Aktivitäten, Maßnahmen zur Verbesserung des Klimas und der Kommunikation sowie psychosoziale Angebote etwa zum besseren Umgang mit Stress aufgegriffen und ein Schwerpunkt auf die Arbeit mit Führungskräften gelegt.

2.1.3 Aktivitäten und Methoden

Aktivitäten in Hainburg

Themenschwerpunkt „Gesundes Arbeiten“: Im Rahmen dieses Gesundheitszirkels (GZ)⁴ unter der Leitung von DI Dr. Alexandra Mazek wurden Arbeitsplätze nach ergonomischen Kriterien evaluiert. Die Arbeitsplatzevaluation fand in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmedizinerin Dr. Gyöngyi Fodor statt. Als Folge dieser Evaluationsergebnisse wurden Arbeitsplätze durch die Haustechnik verbessert und ein Ergonomiepool wie z.B. Fußstützen, Konzepthalter und Handgelenksstützen, etabliert. Des Weiteren wurden im GZ „Alexander-Technik“ Prinzipien für gesundes Bewegen bei

⁴ Gesundheitszirkel wird in weiterer Folge mit GZ abgekürzt.

Alltagsbewegungen erarbeitet und gefestigt. Es ging vor allem darum, jahrelang erlerntes Fehlverhalten zu korrigieren.

Der **Gesundheitszirkel „Budo Health“** fand unter der Leitung von Prim. Dr. Thomas Hausner statt. Dieser beinhaltete neben der Erarbeitung von Gleichgewichtsübungen und Entspannungsübungen auch Kräftigungsübungen, welche leicht im Arbeitsalltag zu integrieren sind.

Themenschwerpunkt „Gesundes Führen“ unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Rotraud A. Perner: Dieser GZ richtete sich primär an Führungskräfte aus dem Pflegebereich. In einem ersten Treffen wurde eine Bedarfserhebung durchgeführt, Erwartungen geklärt und Inhalte abgesteckt. Ziel war es, Stressoren zu erkennen und diese salutogen zu bewältigen. Als Zusatzangebot wurde die Schulung „Diversity Management“ im Bildungskatalog der NÖ Landeskliniken-Holding aufgenommen. Weiters wurden speziell für ältere MitarbeiterInnen zwei „LIMA“-Trainings organisiert, in welchen gesundheitsfördernde Lösungsansätze für den Alltag erarbeitet wurden.

Themenschwerpunkt „Humor“

Zu diesem Themenschwerpunkt fand ein Tagesseminar statt, welches von den MitarbeiterInnen sehr gut angenommen wurde. In weiterer Folge wurde ein 6-köpfiges Humor-Team gebildet. Nach einer Ausbildung zum Humortrainer organisiert und koordiniert das Humor-Team im Landeskrankenhaus Hainburg regelmäßige Humoraktionen für MitarbeiterInnen und PatientInnen. Jährliche Vernetzungstreffen mit den Humorteams aus den Landeskliniken Baden/Mödling, Scheibbs und Hainburg machen das Thema auch für andere Landeskliniken zugänglich.

Der **Themenschwerpunkt Risk-Management** unter der Leitung des Risikomanagers vor Ort (Norbert Demuth) fand in Zusammenarbeit mit der NÖ Landeskliniken-Holding Zentrale statt. Das Landeskrankenhaus Hainburg war Pilotheiz für die Implementierung von Risikomanagement innerhalb der NÖ Landeskliniken-Holding. Ziel war es, im Rahmen des BGF-Projektes den gesundheitsfördernden Ansatz in die Risikomanagement-Evaluierung aufzunehmen. Die enge Zusammenarbeit dem Risikomanager und Risikoteam vor Ort wurde vereinbart.

Aktivitäten in Baden/Mödling

In den Gesundheitszirkeln waren die MitarbeiterInnen aus Baden und Mödling gemischt vertreten. Folgende Veranstaltungen wurden durchgeführt:

Zum **Thema „Gesundes Bewegen“** fanden zwei Gesundheitszirkel unter der Leitung von Mag. Helmut Buzzi statt. Thema der Gesundheitszirkel war es, Maßnahmen zu erarbeiten, um mehr Bewegung in den täglichen Arbeitsalltag einzubauen und andererseits die MitarbeiterInnen zu mehr Bewegung in der Freizeit zu motivieren. Des Weiteren ging es auch um das Antrainieren richtiger Bewegungsabläufe. Aus diesem Grund wurde den MitarbeiterInnen eine Kinästhetik Grundausbildung und ein Gesundheitstraining zum Thema „Heben und Tragen“ angeboten, welches von den MitarbeiterInnen sehr gut angenommen wurde. Nordic Walking und ein laufendes Angebot zum Kräftigungstraining ergänzen die Bewegungsangebote in der Freizeit.

Ebenfalls unter der Leitung von Mag. Helmut Buzzi fand der Gesundheitszirkel zum Thema „**Gesundes Führen**“ statt. Die Führungskräfte aus den Häusern Baden und Mödling entwickelten in diesen Gesundheitszirkeln Maßnahmen zur Motivation der MitarbeiterInnen hinsichtlich gesundheitsförderlichen Arbeitens. Die richtige Kommunikationskultur wurde als wichtiger gesundheitsförderlicher Aspekt definiert. Daraus ergab sich die Maßnahme „Teambuilding/-förderung unter dem Aspekt der Kommunikation“ für das physikalische Team, für das OP-Team, für den medizinischen Schreibdienst und das interdisziplinäre Aufnahmeteam.

Die zwei Gesundheitszirkel zum Thema „**Stressbewältigung**“ fanden unter der Leitung von Univ.-Lektor Mag. Harald Firlinger statt. Inhalt des Gesundheitszirkels war, die externen Stressoren wie z.B. Lärm sowie die inneren Stressoren wie z.B. Gedanken und Gefühle, mit denen sich die MitarbeiterInnen selbst in Stress versetzten, zu identifizieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Aus diesem Gesundheitszirkel entwickelte sich ein spezielles Angebot für den medizinischen Schreibdienst. In weiterer Folge wurde ein Training zur Optimierung der Stressbewältigungsressourcen angeboten und umgesetzt.

Der Gesundheitszirkel zum Thema „**Risikomanagement**“ wurde von Univ.-Lektor Mag. Harald Firlinger geführt. In den Gesundheitszirkeln wurde bei den TeilnehmerInnen das Bewusstsein geschaffen, dass klinisches Risikomanagement zur Stressreduktion beitragen kann. Ziel war es, die Risiken, welche einen hohen Stressfaktor für die MitarbeiterInnen darstellen, zu identifizieren und Maßnahmen, die zu einem Abbau der Risiken beitragen, zu erarbeiten.

Aufgrund der angestrebten Vernetzung unter den Landeskliniken erfolgt zusätzlich eine Zusammenarbeit und Abstimmung mit den

Landeskliniken Hainburg und Scheibbs zum **Themenschwerpunkt „Humor“**.

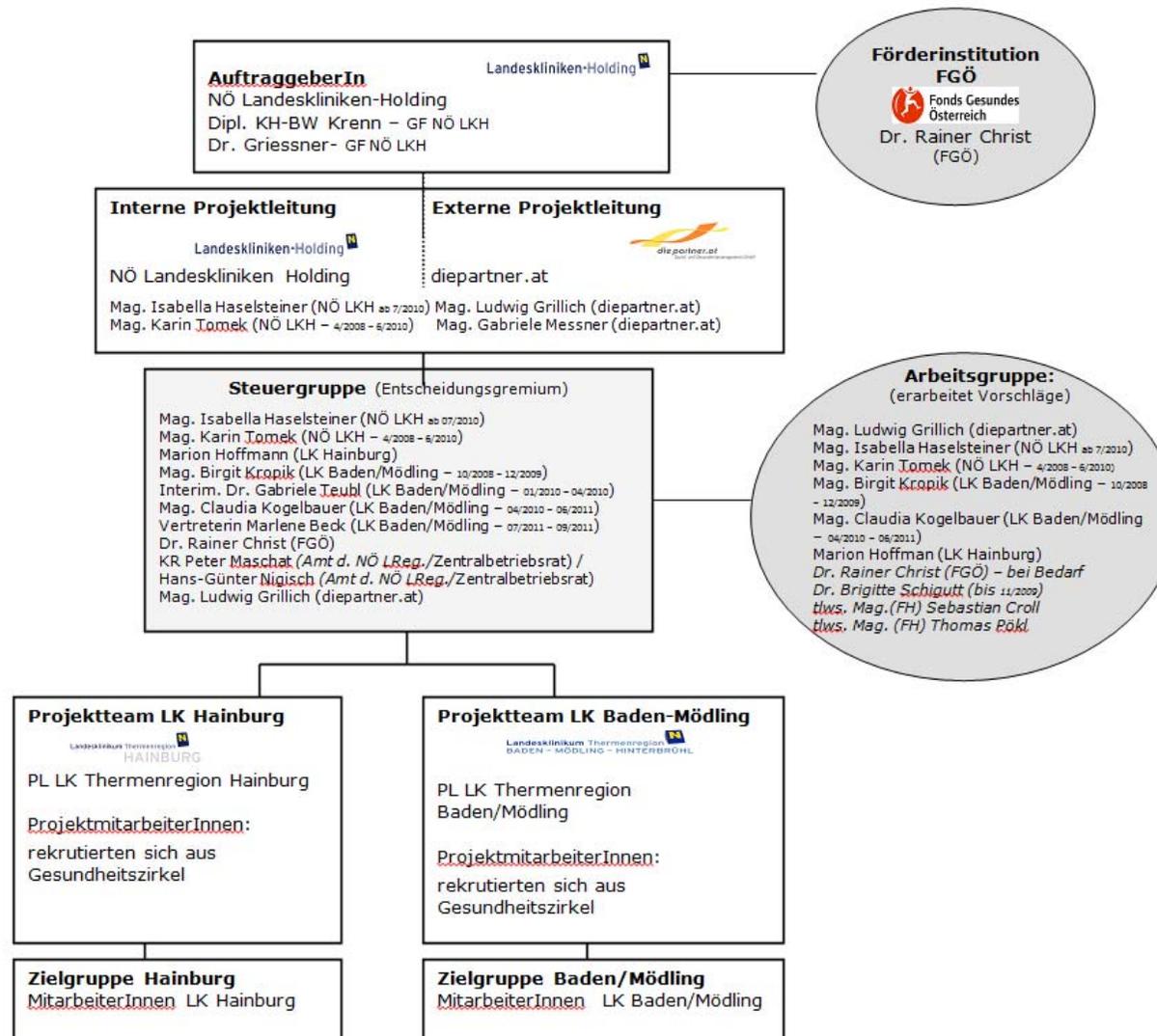
2.2 Beteiligung der Zielgruppen

Insgesamt haben 35% der Befragten an einer der angebotenen Maßnahmen teilgenommen. Die Hälfte der befragten Personen gab an, das Projekt zu kennen und nur 10% gaben an, vom Projekt noch gar nichts gehört zu haben. Das spricht nach Angaben des Instituts für Organisatorische Systemforschung für einen hohen Durchdringungsgrad des Projekts.

Frauen⁵ zeigten generell eine häufigere Teilnahme an den Maßnahmen. Zahlenmäßig am stärksten vertreten war die Gruppe der 41-50-Jährigen (36%), die Gruppe der 21-30-Jährigen kommt am wenigsten oft vor (10%). Die Altersgruppen jünger als 20 und älter als 60 wurden von keiner befragten Person angegeben. ÄrztInnen stellten den geringsten Anteil der teilnehmenden Personen (9%) dar und das obwohl in dieser Berufsgruppe das Projekt am bekanntesten war. Abschließend zeugt die hohe Beteiligung der Führungskräfte von der Vorbildfunktion, welche diese im Zuge des Projektes wahrgenommen haben.

⁵ Bei der weiteren Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass der überwiegende Anteil der MitarbeiterInnen in den Landeskliniken weiblich ist.

2.3 Projektaufbau und Rollen



2.4 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten

Durch das BGF Projekt kam es auch zu einer Kooperation mit der Initiative »Tut gut!«, die das Thema Gesundheitsvorsorge in allen wichtigen Lebensbereichen der NÖ Bevölkerung anspricht. Diese präsentierte sich auch auf der Abschlussveranstaltung mit Informationsständen zu ihren Schwerpunktthemen.

Standortvernetzung beim **Themenschwerpunkt „Humor“** in Hainburg mit dem Landesklinikum Scheibbs und dem Humor-Team Baden/Mödling. Der Themenschwerpunkt „Humor“ ist im Landesklinikum Scheibbs im Rahmen eines vom FGÖ geförderten Projektes bereits etabliert.

Gemeinsam mit der Selbsthilfegruppe „Osteoporose“ und dem Humor-Team wurden für die MitarbeiterInnen im Landesklinikum Hainburg zwei „Lach-Yoga“ Einheiten organisiert und durchgeführt.

Um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten, wird eine dauerhafte Vernetzung mit der Initiative »Tut gut!« geschaffen.

2.5 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

Die Start- und Abschlussveranstaltung für die MitarbeiterInnen in den beteiligten Landeskliniken fand unter der Beteiligung der Geschäftsführung, des Regionalmanagements und der Kollegialen Führungen vor Ort statt, um die Wichtigkeit des Projektes zu unterstützen.

Die Kommunikation zum Projekt und den Erhebungsergebnissen erfolgte über den Infoschoner und persönliche Präsentationen in Führungskräfte meetings. Der Infoschoner ist innerhalb der NÖ Landeskliniken-Holding ein wichtiges Kommunikationsmedium, in Form eines Intranets, durch das konkrete Informationen den Landeskliniken zur Verfügung gestellt werden.

Zusätzlich wurde über das Projekt regelmäßig in der MitarbeiterInnenzeitung „INTERN“ (ergeht an 19 500 MitarbeiterInnen aller Landeskliniken in NÖ) sowie in der Pflegezeitschrift „LAZARUS“ berichtet.

2.6 Projekt-Evaluation

Die Evaluation des Projektes „Gesundes NÖ Landesklinikum“ verlief in drei Phasen. Wie schon die Baselineerhebung (**erste Phase**), die bereits unter 2.1.1 detailliert beschrieben wurde, wurde auch die Abschlussevaluierung vom Institut für Systemische Organisationsforschung unter der Leitung von Mag. Dr. Georg Zepke durchgeführt.

Bei der **zweiten Phase** handelt es sich um eine Zwischenevaluierung, welche 2010 durchgeführt wurde. Es erfolgten mehrere qualitative Erhebungsschritte, die vor allem für ein qualitätssicherndes Zwischenfeedback genutzt wurden. Auf Basis von Einschätzungen von Schlüsselpersonen erfolgte eine differenzierte Bewertung der Erfolgsbedingungen und Schwierigkeiten des Projekts. Der Hauptschwerpunkt der Interviews in der Phase 2 waren zum einen die Perspektiven von MitarbeiterInnen, von Führungskräften als auch die der Projektbetreiberinnen in den beiden Pilotheusern.

- Die konkreten Maßnahmen wurden an beiden Standorten sehr positiv gesehen. Die TeilnehmerInnen berichteten ausgesprochen positiv über die Maßnahmen bzw. Gesundheitszirkel.
- Der mehrmalige Wechsel in der Projektleitung an einem Standort wurde als Schwierigkeit betont.
- Die befragten regionalen Projektleiterinnen waren mit den Ergebnissen bis zum Zeitpunkt der Interviews in Hainburg recht zufrieden (Wert 2) in Baden/Mödling nur mittelmäßig zufrieden (2 Werte mit 3 auf der Schulnotenskala 1-5).

Die **dritte Phase** diente der Ergebnisevaluierung, welche im Frühjahr 2011 durchgeführt wurde. Bei der Ergebnisevaluierung erfolgte erneut eine fragebogenbasierte Evaluierung, in der ein Fragebogeninstrument, das mit der Ersterhebung korrespondierte, eingesetzt wurde. Dadurch waren vergleichende Analysen zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten möglich.

Von insgesamt 203 retournierten Fragebögen wurden 151 Fragebögen in Hainburg und 52 in Baden/Mödling ausgefüllt. Das heißt, dass sich diesmal der Rücklauf gegenüber der Ersterhebung 2009 (insgesamt 218, davon 83 aus Hainburg und 134 aus Baden/Mödling) nahezu umgekehrt hat. Der Grund dafür liegt in einem anderen Verteilungsmodus. Während in Hainburg der Fragebogen gemeinsam mit der MitarbeiterInnenbefragung verteilt wurde und der Rücklauf dementsprechend hoch ist, fand zu diesem Zeitpunkt in Baden/Mödling keine Mitarbeiterbefragung statt. Der Fragebogen wurde durch die Projektleitung direkt verteilt. Wesentlich ist, dass hier primär Personen, die mit dem Projekt befasst waren, den Fragebogen ausgefüllt haben, während in Hainburg ein normaler, relativ repräsentativer Querschnitt anzunehmen ist. „ProjektinsiderInnen“ sind also in der Stichprobe von Baden/Mödling überrepräsentiert. Das zeigt sich etwa darin, dass fast 2/3 der Befragten an den Maßnahmen teilgenommen hat. Die Ergebnisse haben damit bei Baden/Mödling eine starke positive Verzerrung, die nach übereinstimmender Einschätzung nicht die reale Entwicklung des Projekts in den Häusern angemessen widerspiegelt.

Zusätzlich zur Fragebogenevaluierung erfolgte ein klein dimensionierter qualitativer Schritt zur bilanzierenden Einschätzung der Wirkung des Projekts aus Sicht der NÖ Landeskliniken-Holding. Dabei wurden der kaufmännischen Geschäftsführer und der stellvertretende medizinische Geschäftsführer der NÖ Landeskliniken-Holding sowie die Projektleitung aus der Rechts- und Personalabteilung interviewt. Dabei kam es zu einer durchwegs differenzierten, aber überwiegend deutlich positiven Einschätzung des Projekts.

- Als besonders erfolgreich sehen sie das **Engagement der MitarbeiterInnen** und die **Eigeninitiative**, die im Rahmen des Projekts möglich war.
- Es wurde deutlich (was auch die Evaluierung bestätigt), dass es im Projekt gelungen ist, eine **Bewusstseinsstärkung für gesundheitliche Fragen** in den beteiligten Häusern zu erzielen.
- Weiters hatte das Projekt auch positive Effekte auf eine **Vitalisierung des Kontaktes zwischen den Häusern und der Holding Zentrale**.
- Es besteht die Einschätzung, dass das Projekt einen Beitrag dazu geleistet hat, dass das **Thema Gesundheitsförderung einen strategisch höheren Stellenwert** in der NÖ Landeskliniken-Holding einnimmt.

3 Soll-Ist-Vergleich (Darstellung der Änderungen)

Als Zielgruppe des Projektes „Gesundes NÖ Landesklinikum“ wurden alle MitarbeiterInnen der beiden Landeskliniken definiert. Die Beschränkung des Projektes auf einige ausgewählte Abteilungen wurde, um möglichst viele MitarbeiterInnen in den drei Standorten zu erreichen, durch die Bekanntgabe in der Steuergruppe vom 19. Dezember 2008 aufgehoben und von Seiten des FGÖ bewilligt.

Um die Nachhaltigkeit des Projektes sicherzustellen, wurde die Projektlaufzeit um 3 Monate verlängert.

Alle weiteren Projektziele konnten ohne Änderungen erreicht werden.

4 Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und -ergebnisse

Zielgruppe:

Wie bereits ausgeführt, wurde der Projektantrag im Rahmen des ersten Steuergruppentreffens geprüft und eine Adaptierung der Zielgruppe auf die gesamte Mitarbeiterschaft der Landeskliniken vorgenommen. Im Laufe des Projektes wurde die Steuergruppe darin bestätigt, dass diese Erweiterung der richtige Weg war. Unabhängig von Berufsgruppe, Alter und Abteilung fand eine bessere Durchmischung der MitarbeiterInnen statt und konnte dahingehend eine verbesserte Kooperation erzielt werden.

Projektablauf und –organisation:

Aufgrund der Erfahrungen aus vorangegangenen Projekten (Pflegetit und Risikomanagement) wurde bei den Gesundheitszirkeln sowohl themenzentriert als auch allgemein gearbeitet.

Im Laufe des Projektes konnte durch regelmäßige Anpassungen ein reibungsloser Projektablauf gesichert werden. Dies war vor allem nötig, weil es zu mehreren unvorgesehenen Personaländerungen kam. Diese Änderungen wurden immer in Abstimmung mit der Steuergruppe vorgenommen.

Als Erfolgsfaktoren sind der engagierte Einsatz der Steuergruppe und der ProjektleiterInnen vor Ort zu sehen und die Tatsache, dass das Projekt seitens der NÖ Landeskliniken-Holding Zentrale voll unterstützt wurde. Auch die Vernetzung mit dem Zentralbetriebsrat und den Betriebsräten vor Ort sowie die stetige Gesprächs- und Beratungsbereitschaft unseres Ansprechpartners beim FGÖ, Dr. Rainer Christ, hat zum Projekterfolg beigetragen.

Als erschwerend haben sich die organisatorische Einbindung der BGF im Landeskrankenhaus und die teils sehr knappen Zeitressourcen der

ProjektleiterInnen erwiesen. Auch die am Projektbeginn noch fehlende Projekttransparenz wurde als wesentlich erkannt und verbessert. Darauf reagierend und um die Nachhaltigkeit des Projektes zu sichern, wurden bereits gegen Projektende Personalressourcen und die organisatorische Zuordnung seitens der NÖ Landeskliniken-Holding und der Initiative »Tut gut!« geschaffen und definiert.

Die Steuergruppe wurde in ihren Entscheidungen nicht nur durch die Erfahrungen der Projektleiterinnen und die Rückmeldungen aus den GZ unterstützt, sondern auch durch die wie geplant durchgeführten Evaluierungen von Mag. Dr. Georg Zepke. Weiters wurden Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung der NÖ Landeskliniken und des Risikoaudits in die Projektplanung und Projektumsetzung mit einbezogen.

Generell zeigte sich, dass das Projekt eine anspruchsvolle Ausgangssituation zu managen hatte, denn es ist in vielerlei Hinsicht anspruchsvoll, Veränderungsinitiativen in Krankenhäusern zu setzen. Die aktuellen Restriktionen im Gesundheitsbereich sowie diverse personelle Diskontinuitäten im Projekt machten den Projekterfolg besonders herausfordernd.

Gerade hinsichtlich der schwierigen Rahmenbedingungen ist es besonders erfreulich, dass es durch das Projekt sehr gut gelungen ist, innovative Impulse für die Veränderungen in den Pilotheusern zu setzen. Auf Basis der Evaluierung wurde insbesondere auch deutlich, dass speziell im Gesundheitsbewusstsein (dem Kernbereich des Gesundheitsförderungsprojekts) eine klare Erhöhung durch das Projekt erzielt wurde. Weiters wurden im Zuge der Evaluierung zentrale Erfolgsbedingungen für BGF-Projekte im System Krankenhaus deutlich:

Die zusammenfassende Einschätzung der Ergebnisevaluierung bestätigt viele Punkte, die bereits in den Rückmeldungen v.a. der Zwischenevaluierung Eingang gefunden haben.

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen gibt es viele Erfolge die das Projekt „Gesundes NÖ Landesklinikum“ vorzuweisen hat. So gibt es einige Besonderheiten des Organisationstyps „Krankenhaus“, die projektförmiges Arbeiten, Organisationsentwicklung und kulturelle Veränderungen erschweren:

- hoher interdisziplinärer Abstimmungsbedarf bei gleichzeitig unterschiedlicher Logik der Berufsgruppen: Mit-, Neben- und Gegeneinander der Berufsgruppen
- Kollegiale Führung als komplexe Führungsstruktur
- hierarchische Führungskultur
- 24-Stundenbetrieb und entsprechende Dienstpläne erschweren gemeinsame Projektevents und die Koordination von Projektarbeit
- großer Druck und hohe Belastungen bei bestimmten Tätigkeiten
- Email-Erreichbarkeit einiger MitarbeiterInnengruppen gering
- komplexes Verhältnis zwischen Krankenhäusern, Dienstgeber und Betriebsrat

Es zeigte sich, dass es hier dennoch möglich war, zahlreiche gelungene Maßnahmen und Sensibilisierungsimpulse zu setzen. Die einzelnen Maßnahmen zeugen durchgängig von hohem Engagement der Beteiligten und von Professionalität in der Durchführung.

Gleichzeitig wurde aber deutlich, wie schwierig es ist, diese Veränderungen auch strukturell zu verankern. Erfolge hängen sehr deutlich vom Engagement einzelner Projektbeteiligter ab. Das schlägt sich auch darin nieder, dass Wirkung und Verankerung in den beiden Pilotheusern unterschiedlich gut gelungen sind. Auch hier zeigen sich unterschiedliche Rahmenbedingungen (unterschiedliches Ausmaß der Einbindung der kollegialen Führung, unterschiedliche Größe bzw. Komplexität der Einrichtungen - mehrere Standorte! - unterschiedliche Kontinuität in der hausinternen Projektleitung), die unterschiedliche Auswirkungen auf das Projekt haben.

Zielerreichung:

Folgende **Projektziele** wurden im Rahmen des BGF-Projektes definiert und erreicht:

- Gesundheitskompetenz der MitarbeiterInnen stärken
- Verbesserung der Sicherheit von Patienten und Mitarbeitern
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit besonders bei älteren Menschen
- Reduktion von Stressoren
- verbesserte Kooperation und Kommunikation zwischen und in den Arbeitsbereichen

Laut Endbefragung von Mag. Dr. Georg Zepke konnte das Bewusstsein für die Ziele:

- Gesundheitskompetenz der MitarbeiterInnen stärken
- Verbesserung der Kooperation
- Verbesserte Sicherheit für MitarbeiterInnen und PatientInnen

wesentlich gestärkt werden.

Potentiale:

Für die geplante Ausrollung der BGF in den NÖ Landeskliniken nehmen wir folgende Verbesserungspotentiale mit:

- von Beginn an Förderung der Transparenz
- klare Kommunikationswege
- aktive Einbindung aller Führungskräfte, um eine optimale Unterstützung der BGF zu gewährleisten
- Bereitstellung der Personalressourcen mit entsprechender Qualifikation

- optimale Nutzung der Ressourcen durch die Zusammenarbeit mit Zentralbetriebsrat und Initiative „Tut gut!“ sowie dem Know how von MitarbeiterInnen vor Ort (z. B. Nordic Walking Trainer)
- Nutzung von internen Befragungs- und Evaluierungsergebnissen wie Mitarbeiterbefragung, Risiko-, QM Audits
- um alle Berufsgruppen in die BGF einzubinden bedarf es flexibler Lösungsansätze in Bezug auf Wechseldienste, Ärzteschaft, Pflegedienst und Hilfsdienste
- klare Rahmenbedingungen für die Bestellung und die Arbeit von GZ Moderatoren

5 Nachhaltigkeit der Veränderungen

Folgende Maßnahmen wurden und werden zur Sicherung der Nachhaltigkeit in den NÖ Landeskliniken umgesetzt:

- Klares Bekenntnis der Führungsspitze zur BGF
- Dementsprechende Personalressourcen in den Landeskliniken und Einbindung in die Organisation
- Vernetzung mit der Initiative »Tut gut!«
- Zusammenarbeit mit dem Zentralbetriebsrat und den Betriebsräten vor Ort
- Vernetzung vor Ort mit verschiedensten Institution bzw. Initiativen (z.B. Selbsthilfegruppe etc.)
- Ausbildung von internen GesundheitszirkelmoderatorInnen
- Nutzen des Potenzials von internen MitarbeiterInnen (z.B. Nordic Walking, Kräftigungsübungen etc.)
- Nutzung von hausinternen Ressourcen für die betriebliche Gesundheitsförderung z. B. Zusammenarbeit mit Risikomanagement und Qualitätsmanagement
- Seminare im zentralen Bildungskatalog zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung
- Kontinuierliche Präsenz in den internen Medien zur Bewusstseinsbildung (z.B. Gesund & Leben)
- Förderung der Zusammenarbeit der NÖ Landeskliniken untereinander

6 Verbreitung der Projektergebnisse

In Zusammenarbeit mit den Projektleiterinnen vor Ort und der Abteilung für PR und Kommunikation der NÖ Landeskliniken-Holding wird der Endbericht des Projektes den MitarbeiterInnen über das Intranet zugänglich gemacht. Ein

Artikel über das Projekt in der Zeitschrift „Gesund & Leben Intern“ soll unsere MitarbeiterInnen für das Thema weiterhin sensibilisieren.

Die breite Öffentlichkeit hat die Möglichkeit, die Ergebnisse über die Homepage der NÖ Landeskliniken-Holding sowie über die Homepage des FGÖ einzusehen. Allgemeine Artikel in einschlägigen Fachzeitschriften sind in Planung.

7 Beilagen

Module	Meilensteine	Termin	Stand	Verantwortlich/Standort
Phase 1: Planung	Formaler Projektstart „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“	01. September 2008	Abgeschlossen Vertrag von FGÖ und GF NÖ LKH unterfertigt.	NÖ LKH FGÖ
	Beauftragung externe Projektleitung „diepartner.at“.	September 2008	Abgeschlossen	NÖ LKH
	Konstituierung der Projektsteuergruppe	20.10.2008	Abgeschlossen	NÖ LKH diepartner.at
	Konstituierung der Projektteams	05.12.2008, Hainburg 04.12. 2008	Abgeschlossen	NÖ LKH diepartner.at
	Information der jeweiligen Kollegialen Führung über Möglichkeiten und Grenzen des Projektes	KW 50	Abgeschlossen	LK Hainburg LK Baden-Mödling
	Abstimmung des Meilensteinplans mit dem jeweiligen Landeskrankenhaus	19.12.2008	Abgeschlossen	LK Hainburg LK Baden-Mödling diepartner.at
	Steuergruppentreffen: Festlegung der Ziele und Strategien des Projektes	16.01.2009	Abgeschlossen	NÖ LKH diepartner.at Treffen: Wien, FGÖ
	MitarbeiterInneninformation: Vorstellung Projekt, Planung und Terminfestlegung sowie Vorstellung der Gesundheitszirkel inkl. Anmeldungen	12.02.2009 LK Hainburg 04.03.2009 LK Mödling 05.03.2009 LK Baden	Abschluss	NÖ LKH KOFÜ LK Baden-Mödling KOFÜ LK Hainburg PL Baden-Mödling PL Hainburg diepartner.at

Module	Meilensteine	Termin	Stand	Verantwortlich/Standort
Phase 2 läuft von September 2008 bis August 2011: Teil 1: Erhebung der Ist-Analyse Teil 2: Zwischen-evaluierung Teil 3: Abschluss-evaluierung	Beauftragung: Evaluierungsunternehmen „Institut für Systemische Organisationsforschung“ (ISO)	September 2008	Abgeschlossen	NÖ LKH
	Erstellung, Verteilung und Auswertung der Fragebögen für Baseline-Erhebung gekoppelt mit MA-Informationsveranstaltungen	Februar bis April 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling LK Hainburg ISO
	Einladung durch Steuergruppe: Präsentation der Ist-Analyse durch ISO und Entscheidung über mögliche Kommunikationsschiene sowie Beschluss der geplanten Gesundheitszirkel in beiden LK im Steuergruppentreffen	09. April 2009	Abgeschlossen	Steuergruppe ISO Ort: NÖ LKH
	Zwischenevaluierung: 4 Einzelinterviews: 2 pro LK mit PL Baden-Mödling und Hainburg und GZ-Moderatoren 1 Interview mit PL NÖ LKH	Frühjahr 2010	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling LK Hainburg ISO
	Einladung durch Steuergruppe: Präsentation der Zwischenevaluierung durch ISO und Einholung der Perspektiveneinschätzung der Steuergruppenmitglieder durch ISO	Frühjahr 2010	Abgeschlossen	Steuergruppe ISO Ort:
	Abschlussevaluierung: Fragebogenerhebung 4 Einzelinterviews: 2 pro LK mit KOFÜ's und PL Baden-Mödling und Hainburg 1 Interview mit PL NÖ LKH	Sommer 2011	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling LK Hainburg ISO
	Einladung durch Steuergruppe: Präsentation der Abschlussevaluierung durch ISO und Ergebnisdiskussion	Dezember 2011	Abgeschlossen	Steuergruppe ISO Ort: NÖ LKH

Module	Meilensteine	Termin	Stand	Verantwortlich/Standort
Umsetzungsphase – Entwicklung von Maßnahmen- vorschlägen in den Gesundheitszirkeln und Umsetzung von Maßnahmen	Erste Marketingmaßnahmen: Bekanntgabe der Initiierung des Projekts „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“ durch Veröffentlichung in lokalen Printmedien sowie in der MitarbeiterInnenzeitung „INTERN“ (erreicht an die 20.000 Mitarbeiter aller LK in NÖ) und in der Pflegezeitschrift „Lazarus“ gemeinsam mit Foto von LH- Stv. Mag. Wolfgang Sobotka, Verein Gesundes NÖ, kaufm. GF der NÖ LKH-Zentrale und KOFÜ beider LK	April 2009	Abgeschlossen	LK Hainburg LK Baden-Mödling NÖ LKH
	Steuergruppentreffen: Präsentation der Ist-Analyse durch ISO und Entscheidung über mögliche Kommunikationsschiene sowie Beschluss der geplanten Gesundheitszirkel in beiden LK im Steuergruppentreffen	09. April 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling LK Hainburg diepartner.at FGÖ ZBR vom Land NÖ ISO Ort: NÖ LKH
	Beauftragung der ModeratorInnen/ GesundheitstrainerInnen für die ersten Gesundheitszirkel im LK Hainburg und LK Baden- Mödling	Ab April/Mai 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Hainburg LK Baden-Mödling
	Gesundheitszirkel „Gesundes Arbeiten/Alexander Therapie“ (Dr. Alexandra Mazek)	Ab April 2009	Abgeschlossen	LK Hainburg

Umsetzungsphase – Entwicklung von Maßnahmen- vorschlägen in den Gesundheitszirkeln und Umsetzung von Maßnahmen	Gesundheitszirkel „Gesundes Führen“ (Prof. Dr. Perner)	Ab Mai 2009	Abgeschlossen	LK Hainburg
	GZ „Gesundes Bewegen I + II“ (Mag. Buzzi)	Ab Mai 2009	Abgeschlossen	LK Baden-Mödling
	GZ „Gesundes Führen“ (Mag. Buzzi)	Ab Juni 2009	Abgeschlossen	LK Baden-Mödling
	GZ „Klinisches Risikomanagement“ (Mag. Firlinger)	Ab Juni 2009	Abgeschlossen	LK Baden-Mödling
	GZ Stressbewältigung (Mag. Firlinger)	Ab Mai 2009	Abgeschlossen	LK Baden-Mödling
	Projektkoordinationsausschuss: Besprechung Kommunikationsschiene und Erörterung von Themen- schwerpunkten für zukünftige Maßnahmen	14. Mai 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling LK Hainburg diepartner.at ISO Ort: NÖ LKH
	Erster Zwischenbericht für den FGÖ	Stichtag 30.04.2009, spät. vorzulegen am 31.05.2009	Abgeschlossen Genehmigt durch FGÖ	NÖ LKH FGÖ

Umsetzungsphase – Entwicklung von Maßnahmen- vorschlägen in den Gesundheitszirkeln und Umsetzung von Maßnahmen	Start der Gesundheitszirkel im LK Hainburg und LK Baden-Mödling	Mai 2009	Abgeschlossen	LK Hainburg LK Baden-Mödling
	Gesundheitstraining „Heben und Tragen“	Beauftragung Mai 2009	Start Juni 2009; abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling
	Infoschoner: Präsentation der Ist-Ergebnisse	Mai 2009/Juni 2009	Abgeschlossen	LK Hainburg LK Baden-Mödling
	Gesundheitstraining „Optimierung der Stressbewältigungsressourcen im medizin. Schreibdienst“	Beauftragung Juni 2009	Start Juli 2009; abgeschlossen im Oktober 2009	NÖ LKH LK Mödling
	Gesundheitstraining „Klinisches Risikomanagement“ – Themenschwerpunkt Kommunikation	Beauftragung Juni 2009	Start Juli 2009; abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling
	Gesundheitszirkel „Klinisches Risikomanagement“ im LK Baden-Mödling: Teilnahme der PL Baden-Mödling und PL NÖ LKH: Vorstellung GZ und Austausch	10. Juli 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling Ort: LK Mödling
	Treffen mit Humorteam und PDL Dir. Köckeis des LK Scheibbs mit Humorberater Michael Trybek zur Synergienutzung und Erfahrungsaustausch	03. August 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Hainburg Treffen: LK Scheibbs
	1. Gesundheitszirkel „Gesundes Arbeiten/Alexander Technik“	August 2009	Abgeschlossen Evaluierung der Arbeitsplätze der 9 GZ-TeilnehmerInnen und Ausstattung der Arbeitsplätze nach ergonomischen Gesichtspunkten	LK Hainburg

Umsetzungsphase – Entwicklung von Maßnahmen- vorschlägen in den Gesundheitszirkeln und Umsetzung von Maßnahmen	Vorschläge des 1. GZ „Gesundes Arbeiten“ für gesundheitsfördernde Maßnahmen	August 2009	Etablierung eines Ergonomiehilfenpools; abgeschlossen	LK Hainburg
	Vorschläge des GZ „Klinisches Risikomanagement“ für gesundheitsfördernde Maßnahmen	09. September 2009	Geplanter Austauschtermin: 20.11.2009 Einladung des Einkaufsleiters der NÖ LKH mit 3-4 Lead-Buyer wegen hohem Stressfaktor bei Medikamentenlogistik	LK Baden-Mödling
	Gesundheitstraining „Teambildung Krankenträger“	Beauftragung September 2009	Start September 2009; abgeschlossen	NÖ LKH LK Mödling
	GZ-Koordinationsausschuss des LK Baden-Mödling zur Synergienutzung und Erhöhung des Breitenwirkungs-grades des Projektes	10. September 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling diepartner.at GZ-Moderatoren Ort: LK Mödling
	Auftaktveranstaltung zum Themenschwerpunkt „Humor“ im LK Hainburg mit 7 TeilnehmerInnen	21. September 2009 Beauftragung Sept/Okt. 2009	Abgeschlossen Start der Gesundheitstrainings mit Jänner 2010	NÖ LKH LK Hainburg
	Steuergruppentreffen: Präsentation der ersten Ergebnisse der Gesundheitszirkel in der Steuergruppe, Entscheidung über Maßnahmenumsetzung der Monate Juni – September 2009 sowie Entscheidung über mögliche zukünftige Maßnahmen bis Ende 2009	24. September 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH diepartner.at Ort: LK Mödling

Umsetzungsphase – Entwicklung von Maßnahmen- vorschlägen in den Gesundheitszirkeln und Umsetzung von Maßnahmen	Vorschläge des GZ „Gesundes Bewegen“ für gesundheitsfördernde Maßnahmen: Gesundheitstraining „Kinaesthetikgrundkurs für 2 Unfallstationen im LK Mödling	Beauftragung September 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Mödling
	Marketingmaßnahme: Dankes- und Informationsaussendung über die bisherige Mitarbeit der Teilnehmer der Gesundheitszirkel durch die GF der NÖ LKH und RM's der beiden Regionen via Infoschoner in 9 Kliniken der beiden Regionen „Weinviertel und Thermenregion“	September 2009	Abgeschlossen	GF und RM der NÖ LKH NÖ LKH LK Baden-Mödling LK Hainburg
	Spezial-Gesundheitszirkel „Gesundes Führen“ auf Wunsch des GZ „Gesundes Führen“	Beauftragung September 2009	DF von 04. - 05.11.2009 Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling
	Managementreview LK Hainburg – Präsentation der Befragungs-ergebnisse und Berichtslegung über den aktuellen Projektstand an alle Führungskräfte	06. Oktober 2009	Abgeschlossen Teilnehmer: 40 Führungskräfte des LK Hainburg	LK Hainburg
	Marketingmaßnahme: Großer Beitrag über Projekt über beide LK's Hainburg und Baden-Mödling inkl. MA- Interviews im MA-Magazin „Intern“ – geht an alle 20.000 Mitarbeiter der NÖ Landeskliniken-Holding	Oktober 2009	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling LK Hainburg diepartner.at

Umsetzungsphase – Entwicklung von Maßnahmen- vorschlägen in den Gesundheitszirkeln und Umsetzung von Maßnahmen	Vorschläge des GZ „Gesundes Führen“ für gesundheitsfördernde Maßnahmen: Themenschwerpunkt: Gesundes Führen mit Diversity Kompetenz im LK Hainburg	Oktober 2009	Vorschläge wurden der Kollegialen Führung präsentiert Beauftragung über Bildungskatalog für Herbst 2010 abgeschlossen	LK Hainburg
	Zweiter Zwischenbericht für den FGÖ	Stichtag 31.10.2009, spät. vorzulegen am 30.11.2009	Abgeschlossen Genehmigt durch FGÖ	NÖ LKH FGÖ
	Gesundheitstraining „Budo Health“ im Zuge des Gesundheitszirkels „Gesundes Arbeiten“	Beauftragung 18. November 2009	Start: 19.11.2009 (Doppeltermin)	NÖ LKH LK Hainburg
	Austauschtermin zum Gesundheitszirkel „Klinisches Risikomanagement“	20. November 2009	Austauschtermin mit Einkaufsleiter der NÖ LKH mit Inhalt „Medikamenten-verwechslung – Kommunikation“	NÖ LKH NÖ LK Baden-Mödling Ort: LK Baden
	LK Hainburg: hausinterne ProjektAbstimmung	17. Dezember 2009	Interne Projektbesprechung mit Betriebsrat, Betriebsärztin, Betriebsing., Pflegedienstleitung, Projektleitung (M. Hoffmann, K. Tomek), den 3 GesundheitstrainerInnen (Perner, Mazek, Hausner)	LK Hainburg
	Gesundheitstraining „Budo Health“ im Zuge des Gesundheitszirkels „Gesundes Arbeiten“	Beauftragung 13. Jänner 2010	Start: 04.02.2010 (Doppeltermin)	NÖ LKH LK Hainburg

Umsetzungsphase – Entwicklung von Maßnahmen- vorschlägen in den Gesundheitszirkeln und Umsetzung von Maßnahmen	Gesundheitszirkel im LK Hainburg: „Humor“	Jänner 2010	Termine: 12.01.10, 13.01.10, 13.04.10, 14.04.10 Weitere geplante Termine: 1./2. Juni 2010 8./9. September 2010 November 2010	LK Hainburg
	2. GZ „Gesundes Arbeiten“ wird abgeschlossen	2/2010	Entwicklung weiterer Maßnahmen Evaluation des GZ2 in Ausarbeitung Ergonomietipps für den Infoschoner sind in Erarbeitung, Verbreitung ist März 2010 geplant Abgeschlossen	LK Hainburg
	GZ „Klinisches Risikomanagement“	10. Februar 2010	Startveranstaltung Weitere Termine: Audit 16.03.10, Ergebnispräsentation 07.07.10, 1. Sitzung mit KOFÜ 14.09.10, Abstimmung der Risikomanager 20.09.10, Abstimmung mit Frau Haselmann und Festlegen erster Maßnahmen 06.10.10	LK Hainburg
	3. GZ „Gesundes Arbeiten“	25 Februar 2010	Gemeinsames Treffen zum Zwecke des Erfahrungsaustausches zwischen den GZ 1, GZ2 und GZ3	LK Hainburg

Umsetzungsphase – Entwicklung von Maßnahmen- vorschlägen in den Gesundheitszirkeln und Umsetzung von Maßnahmen	Treffen mit Kollegialer Führung wegen GZ Risk im Zuge des Gesundheitszirkels „Riskmanagement“	22. März 2010	Abgeschlossen: Treffen mit Kollegialer Führung und Präsentation der Maßnahmenvorschläge aus dem GZ Risk mit GZ-Moderator Mag. Firlinger	LK Baden-Mödling Ort: LK Baden
	GZ „Gesundes Führen“	24. März 2010	Führungskräfte werden angehalten die Angebote des Bildungskatalogs zum Thema „Diversity Management“ zu nutzen Geplante Infoveranstaltung „LIMA Lebensqualität im Alter“ Abgeschlossen	LK Hainburg
	Projektkoordinationsausschuss: Besprechung geplante Zwischenevaluierung	22. April 2010	Abgeschlossen	LK Hainburg ISO NÖ LKH entschuldigt LK Baden-Mödling entschuldigt Ort: NÖ LKH
	Gesundheitstraining „Teamcoaching für MA des Teams von Stationsleitung DGKS Solis Tapia“ im Zuge des Gesundheitszirkels „Gesundes führen“	Beauftragung 23. April 2010	Abgeschlossen, Geplanter Termin 26. Mai 2010 (4,25h) und 08. Juni 2010 (4,25h)	NÖ LKH LK Baden-Mödling
	Dritter Zwischenbericht inkl. Erster Zwischenfinanzlegung	Stichtag 30.04.2010, spät. vorzulegen am 31.05.2010	Abgeschlossen	NÖ LKH FGÖ
	Gesundheitstraining „Führungstraining im Bereich Kommunikation im Zuge des Gesundheitszirkels „Gesundes führen“	Beauftragung 19. April 2010	Abgeschlossen, Termin 14. – 15. Juni 2010	NÖ LKH LK Baden-Mödling

Gesundheitstraining „Teambuilding unter dem Aspekt Kommunikation für das physikalische Team im Zuge des Gesundheitszirkels „Gesundes führen“	Beauftragung 26. April 2010	Abgeschlossen, Termin 01. Juli 2010	NÖ LKH LK Baden-Mödling
Beauftragung der GesundheitstrainerInnen für den letzten Gesundheitszirkel im LK Hainburg: „Klinisches Risikomanagement“	Frühjahr 2010	Abgeschlossen, Gesundheitszirkel wird hausintern weitergeführt	NÖ LKH
Vernetzungstreffen mit den TN der GZ des LK Baden-Mödling zur Synergienutzung und Erhöhung des Breitenwirkungsgrades des Projektes	31. Mai 2010	Austausch der bisherigen Ergebnisse der beiden Zirkel	NÖ LKH LK Baden-Mödling
Teamentwicklung im Rahmen des Gesundheitszirkels Risikomanagement	01. September 2010, 18. und 20. Oktober 2010	In Arbeit, weitere Termine: 8.11. und 11.11.2010 Abgeschlossen	LK Hainburg
Teambuilding OP-Team Baden	3.-4. September 2010	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling
Sportangebot“ Kräftigungsübungen“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch DPGKP Mario Suchard	ab 4. Oktober 2010	Seit Oktober 2010 bis zu über das Projektende hinaus können Mitarbeiter des LK Baden-Mödling außerhalb der Dienstzeit dieses Angebot nutzen	LK Baden-Mödling
„Qi Gong“ mit OA Dr. Dietmar Stockinger	Ab Oktober 2010	Seit Oktober 2010 bis über das Projektende hinaus gibt es dieses Bewegungsangebot für Mitarbeiter des LK Baden-Mödling jeden Dienstag von 6.20 – 6.50	LK Baden-Mödling

	Folder zum Bewegungsangebot im LK Baden-Mödling durch den Gesundheitszirkel „Gesundes Bewegen“ in Zusammenarbeit mit lokaler Pressekoordinatorin	Herbst 2010	Wurde erarbeitet, Veröffentlichung erfolgt nach Projektende	LK Baden-Mödling
	Managementreview LK Hainburg – Präsentation der Ergebnisse und Berichtslegung über den aktuellen Projektstand an alle Führungskräfte	05. Oktober 2010	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Start des Gesundheitszirkels Budo Health	14. Oktober.2010	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Glücksvortrag gemeinsam mit der Gesunden Gemeinde	14. Oktober 2010	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Glückswanderung	21. Oktober 2010	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Fortsetzung	Frühling 2011	abgesagt	LK Hainburg
	Koordinationstreffen der Humorteams des LK Scheibbs und LK Hainburg	14. Oktober 2010	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Gemeinsames Treffen der Humorteams des LK Hainburg und LK Scheibbs mit „ein Herz“ und Patch Adams	19. Oktober 2010	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Vierter Zwischenbericht	Stichtag 31.10.2010, spät. vorzulegen am 30.11.2010	Abgeschlossen	NÖ LKH FGÖ
	Lachyoga mit der Gesunden Gemeinde	04. November 2010	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Fortsetzung	Jänner 2011	Abgeschlossen	LK Hainburg

5. Modul Gesundheitszirkel "Humor" : Humorinterventionen	November 2010	23. – 24.11.2010 Abgeschlossen	LK Hainburg
Follow-up Gesundheitstraining „Teamcoaching für MA des Teams von Stationsleitung DGKS Solis Tapia“ im Zuge des Gesundheitszirkels „Gesundes führen	Februar 2011	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling
Nordic Walking Instructor Ausbildung für die MitarbeiterInnen des Landeskrankums Baden/Mödling	November 2010	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling
Gesundheitstraining Steri-Team Baden Ansprechpartnerin: DGKS Siebert Ursula	Dezember 2010	abgeschlossen	NÖ LKH LK Baden-Mödling
Humoraktion des GZ "Humor" (LK Hainburg) im Rahmen der Weihnachtsfeier	Dezember 2010	Abgeschlossen	LK Hainburg
Gesundheitstraining „Teamcoaching für MA des Teams „Medizinischer Scheibdienst im Zuge des Gesundheitszirkels „Gesundes Führen“	Jänner/Februar 2011	Abgeschlossen Kontakt: Doris Auer Trainer: Markus Obenauf	NÖ LKH LK Baden-Mödling
Koordinationstreffen der Humorteams des LK Scheibbs und LK Hainburg sowie LK St.Pölten	15-16. März 2011	Abgeschlossen	LK Hainburg
Faschingsaktion des GZ Humor (LK Hainburg) am Faschingsdienstag	8. März 2011	Abgeschlossen	LK Hainburg

	Steuergruppentreffen: Diskussion der Maßnahmen zur Nachhaltigkeit des Projektes	06. April 2011	Abgeschlossen	NÖ LKH FGÖ
	5. Gesundheitszirkel „Gesundes Arbeiten“	21. Juni 2011	Abgeschlossen	LK Hainburg
	6. Gesundheitszirkel „Gesundes Arbeiten“	28. September 2011	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Steuergruppentreffen: Präsentation der Evaluationsergebnisse, Definition von Maßnahmen in Bezug auf die Nachhaltigkeit	29. Juni 2011	Abgeschlossen	NÖ LKH
	Arbeitsgruppe zur Definition von Maßnahmen zur Nachhaltigkeit	27. Juli 2011	Abgeschlossen	NÖ LKH
	Ausbildung zum Gesundheitszirkelmoderator, Geisbergalm	13.-15. September 2011	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Supervision im Rahmen des GZ „gesundes Führen“	April 2011	Abgeschlossen	LK Hainburg

Module	Meilensteine	Termin	Stand	Verantwortlich/Standort
Phase 4: Projektende	Letztes Steuergruppentreffen	09. September 2011	Abgeschlossen	NÖ LKH LK Hainburg LK Baden-Mödling FGÖ ZBR Land NÖ diepartner.at Ort: FGÖ
	Formaler Projektabschluss: Ende des vertraglich festgesetzten Förderzeitraumes sowie Ende der GZ und aller im Zuge durchgeführter betrieblicher gesundheitsfördernder Maßnahmen im LK Hainburg und LK Baden-Mödling	30. September 2011	Abgeschlossen	NÖ LKH FGÖ
	Managementreview LK Hainburg – Präsentation der Endergebnisse des Projektes an alle Führungskräfte	4. Oktober 2011	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Abschlussveranstaltung Landeskrankenhaus Hainburg	19. Oktober 2011	Abgeschlossen	LK Hainburg
	Abschlussveranstaltung Landeskrankenhaus Baden-Mödling	20. Oktober 2011	Abgeschlossen	LK Baden-Mödling
	Endbericht für „Gesundes NÖ Landeskrankenhaus“ gemeinsam mit Finanzendabrechnung	Spätestens am 30.12.2011 vorzulegen	In Planung	NÖ LKH FGÖ
	Interne Abschlussberichtslegung PL NÖ LKH	Dezember 2011	In Planung	NÖ LKH

- **Lila Tabelle:** Phase 1: Planung
 - Gelber Hintergrund: Prozessschritt in Planung
 - Grüner Hintergrund: Prozessschritt abgeschlossen
- **Blaue Tabelle:** Phase 2: Analyse
 - Gelber Hintergrund: Prozessschritt in Planung
 - Grüner Hintergrund: Prozessschritt abgeschlossen
- **Orange Tabelle:** Phase 3: Umsetzung
 - Gelber Hintergrund: Prozessschritt in Planung
 - Grüner Hintergrund: Prozessschritt abgeschlossen
- **Grün/Braune Tabelle:** Phase 4: Projektende
 - Gelber Hintergrund: Prozessschritt in Planung
 - Grüner Hintergrund: Prozessschritt abgeschlossen