



## Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

<b>Projektnummer</b>	2653
<b>Projekttitel</b>	Fit im und mit dem Team
<b>Projektträger/in</b>	Christina lebt – Verein für Menschen mit Behinderung
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	15. März 2016–15. Mai 2017 (14 Monate)
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Hauptamtliche Mitarbeiter/innen, die direkt am Standort zusammenarbeiten
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	33
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	Firma Reskon, STGKK, Fonds Gesundes Österreich
<b>Autoren/Autorinnen</b>	MMag. Anita Kreiner (interne Projektleitung stellvertr.)
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	office@christinalebt.at
<b>Weblink/Homepage</b>	www.christinalebt.at
<b>Datum</b>	26. Juli 2017

## 1. Kurzzusammenfassung

Der Verein Christina lebt ist ein gemeinnütziger privater Verein, der Menschen mit Behinderung und deren Angehörige betreut. Es werden verschiedenen mobile Dienstleistungen angeboten, Familienentlastung (FED), Freizeitassistenz (F-ASS), Wohnassistenz (ASS-W), Sommerbetreuung für Kinder und Jugendliche (SOB), Persönliche Assistenz und das Schulprojekt „Über Mauern schauen“.

Die Motivation für ein „Gesundheitsprojekt“ war dahin gegeben, da sich die Geschäftsführung ein „Hinschauen“ auf die möglichen vorhandenen psychischen und physischen Belastungen wünschte. Die Vereinsgröße ist in den letzten Jahren stark angestiegen, sowohl was die zu betreuenden Klient/innen wie auch das Betreuerteam betrifft. Somit haben sich auch die Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen geändert.

Das Ziel des Projekts ist es, dass die Mitarbeiter/innen sich im Betrieb wohl fühlen, leistungsfähig bleiben und sie Familie und Beruf vereinbaren können. Das Projekt zielt auf die individuellen Gesundheitsdeterminanten, die sozialen und kommunalen Netzwerke und natürlich auf die Arbeitsbedingungen ab. Ziel ist es, die Mitarbeiter/innen fachlich und persönlich zu stärken, vorhandene Potentiale zu fördern, die Zusammenarbeit zwischen den betriebsinternen Ebenen zu verbessern und die Kommunikation im Team zu fördern.

Ursprünglich war dieses Projekt für die Kerngruppe im Mobilen Dienst gedacht – das sind die Mitarbeiter/innen in der Familienentlastung, die zugleich auch in der Wohnassistenz tätig sind. Durch eine extreme Verzögerung des Projekts, um ein Jahr, stieg die Größe des Vereins weiter an. Das Projektteam entschied sich auch für eine Erweiterung der Zielgruppe.

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, die direkt am Standort zusammenarbeiten und ein unbefristetes Dienstverhältnis haben (Führungskräfte: Geschäftsführung, Pädagogische Teamleitung; Mitarbeiter/innen im Mobilen Dienst: FED- und ASS-W; Verwaltung = 33 Mitarbeiter/innen), wurden in das BGF-Projekt mit einbezogen.

Die Umsetzung unseres Projekts folgte dem BGF-Ablauf, den das Österreichische Netzwerk für BGF auf [www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at) darstellte: Steuergruppe (in unserem Fall war es zugleich auch das BGF-Projektteam), Projektstart mit Kick-Off, gefolgt von einem Kick-Off 2.0, der durch die Verzögerung des Gesundheitsprojekts notwendig wurde, dann IST-Analyse, Gesundheitszirkel und Maßnahmenplanung, weiters die verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmenumsetzung, Erfolgsmessung und Überlegungen zur Nachhaltigkeit. Das Projekt wurde in der Zeit vom 15. März 2016 bis zum 15. Mai 2017 umgesetzt.

Unterstützt wurden wir in diesem Projekt von einem externen Projektpartner (Firma Reskon), von Mitarbeiter/innen der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse und vom Fonds Gesundes Österreich.

Für die Erhebung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wurde in Kooperation mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse eine Power-Vote Befragung am Beginn und am Ende des Projekts durchgeführt.

Die Ergebnisse des Projekts waren für uns sehr erfreulich: Die Beteiligungsquote an den Maßnahmen war mit 90 % recht hoch. Einige der erfolgreich durchgeführten Maßnahmen werden in den Betriebsablauf eingebunden. Dieses Projekt bestätigte uns dahingehend, dass bereits vor Beginn dieses Gesundheitsprojekts viel für die psychische Gesundheit der Mitar-

beiter/innen getan wurde. Eine Personalfluktuation ist nach wie vor kaum gegeben. Einige unserer Mitarbeiter/innen haben durch die Sensibilisierung von Gesundheitsthemen auch zum Rauchen aufgehört bzw. dieses massiv eingeschränkt, ohne Besuch eines Raucherseminars.

Als etwas schwierig hat sich erwiesen, dass durch die Verzögerung des Projekts um 1 Jahr der Wiedereinstieg in die Thematik für alle Mitarbeiter/innen recht schwierig und aufwendig war.

Zum Schluss möchten wir noch gerne eine Empfehlung abgeben: als wichtig sehen wir im Nachhinein, den Ablauf bzw. die Struktur eines Gesundheitsprojekts den Mitarbeiter/innen während der Laufzeit immer wieder zu erklären, damit ein Überblick bewahrt bleibt und keine Missverständnisse entstehen.

## 2. Projektkonzept

Informationen zum Verein Christina lebt:

„Christina lebt-Verein für Menschen mit Behinderung“ hat seinen Standort in Weiz (Steiermark). Der Betrieb hat die Rechtsform eines Vereins und wird im Auftrag vom Vorstand von einer Geschäftsführung geleitet. Es ist ein gemeinnütziger privater Verein mit dem Ziel Menschen mit Behinderung und deren Angehörige zu unterstützen.

Mit Anfang des Jahres 2014 waren 25 Mitarbeiter/innen hauptamtlich angestellt, 13 Mitarbeiter/innen mit einem freien Dienstvertrag, 25 Personen arbeiteten ehrenamtlich im Verein. Die Mitarbeiter/innen betreuen Menschen mit Behinderung im Rahmen von mobilen und ambulanten Diensten. Angeboten werden Familienentlastung (FED), Wohnassistenz (ASS-W), Freizeitassistenz (F-ASS), Sommerbetreuung für Kinder und Jugendliche mit Behinderung (SOB) und Persönliche Assistenz. Außerdem bietet der Verein das Schulprojekt „Über Mauern schauen“ an. Die Mitarbeiter/innen sind in unterschiedlichen psychosozialen Feldern, wie zum Beispiel Behindertenbetreuung, Gesundheits- und Krankenpflege, Sozialpädagogik... ausgebildet.

**Veränderungen im Laufe der Vorprojektphase und mit Projektstart:** Die Anzahl der Mitarbeiter/innen ist immer weiter angestiegen. Mit Projektbeginn (15. März 2016) beschäftigte der Verein 38 hauptamtliche Mitarbeiter/innen und 15 freie Dienstnehmer/innen.

Überlegungen für ein Gesundheitsprojekt:

1. Für alle Mitarbeiter/innen besteht eine erhöhte psychische Belastung durch die Art der Tätigkeiten. Hohe Flexibilität bei der Betreuung der Familien – die Mitarbeiter/innen kommen in die Familien und müssen sich immer neu auf die aktuellen Gegebenheiten einstellen, enge Beziehungen mit den betreuten Klient/innen und den Familien und gleichzeitig eine professionelle Distanz müssen aufgebaut werden. Die Arbeitszeiten richten sich nach den Bedürfnissen der Familien. Durch die Anlehnung

an das Normalisierungsprinzip können bezüglich des fix bestehenden Dienstplanes kurzfristige Änderungen entstehen, welche eine hohe Flexibilität der Mitarbeiter/innen verlangt. Die Mitarbeiter/innen sind häufig mit besonders krisenhaften Situationen in den Familien befasst, wie beispielweise dem Tod der betreuten Klient/innen oder anderen Krisen in den Familien. Auch erhöhte körperliche Belastungen entstehen für die Mitarbeiter/innen durch Pflegetätigkeiten und Mobilitätshilfen für die betreuten Klient/innen.

2. Die Betreuungstätigkeit und die Anzahl der Leistungsbezieher haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Damit stieg auch kontinuierlich die Zahl der Beschäftigten und dadurch haben sich natürlich auch die Arbeitsbedingungen geändert.

Die Geschäftsführung steht dafür ein, dass sich alle Mitarbeiter/innen im Betrieb wohl fühlen, Potentiale gefördert werden, leistungsfähig bleiben und sich Familie und Beruf vereinbaren lassen. Sie setzt sich immer wieder mit dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz auseinander. Die Geschäftsführung führt jährlich Mitarbeiter/innengespräche durch. Eine Personalfuktuation gibt es bis jetzt fast nur durch den Wechsel der Zivildienenr und Karenzierungen.

Um aber den gestiegenen Anforderungen für die Mitarbeiter/innen gerecht zu werden, wurde bereits Einiges unternommen:

1. Es wurde im Vorstand beschlossen, die Anzahl der Beschäftigten nicht zu erhöhen (bzw. ein Aufnahmestopp für Klient/innen).
2. Der Verein unterhält (spendenfinanziert) ein sehr gut ausgestattetes Vereinszentrum, wo Betreuungen auch ambulant stattfinden können und das den Mitarbeiter/innen viel Gestaltungsfreiraum in ihrer Arbeit mit Menschen mit Behinderung aller Altersstufen bietet. Auch der Austausch unter den Mitarbeiter/innen und die gegenseitige Unterstützung in schwierigen Situationen sind fast immer möglich. Dadurch wurde versucht die vorhandenen physischen und psychischen Belastungen möglichst gering zu halten.
3. In den letzten Jahren gab es auch verstärkt einzelne Aktivitäten zur Gesundheitsförderung, wie regelmäßige (Einzel-)Supervisionen, Kleinteams nach Bedarf, Sportangebote, Ernährungsberatung, gemeinsame Veranstaltungen (Ausflüge, Outdoortraining zur Teambildung,...).

Im Jahr 2014 wurde zudem eine Erhebung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz mittels eines Fragebogens der AUVA vom Sicherheitsbeauftragten des Vereins durchgeführt. Es stellte sich heraus, dass dieser Fragebogen für die Mitarbeiter/innen wenig aussagekräftig war und sie wünschten sich eine intensivere Auseinandersetzung mit den gesundheitsfördernden und hemmenden Arbeitsbedingungen um die eigene Einrichtung näher zu durchleuchten.

In weiterer Folge entstand in der Konzepterstellung:

eine **Vision:**

„Der Verein Christina lebt ist ein gesunder und gesundheitsbewusster Betrieb mit gesunden und motivierten Mitarbeiter/innen. Die Arbeitsabläufe sind gut organisiert, es wird gesund geführt und die Mitarbeiter/innen können mit den unvermeidbaren psychischen und physischen Belastungen gut umgehen“.

und ein **Projekttitel:**

„Fit im und mit dem Team“

## 2.1 Vorprojektphase (Oktober 2014 – Februar 2016)

Gestartet wurde mit einer umfassenden Recherche, um über den Umfang eines BGF-Projekts informiert zu sein und die Möglichkeiten der Umsetzung auszuloten. Als BGF-Vorbildprojekte galten für uns Vital Mobil, Nr. 1968 und Bewusst g'sund miteinander, Nr. 1607. Es wurden einige persönliche Gespräche zwischen Geschäftsführung, Pädagogischer Teamleitung und Mitarbeiter/innen über gesundheitliche Belastungen und Ressourcen geführt. Auch der Vorstand wurde für die Themen Gesundheit aus ganzheitlicher Sicht sensibilisiert. Im Rahmen einer Teamsitzung wurden die Mitarbeiter/innen ausführlich über das geplante Gesundheitsprojekt informiert. Zeitliche, personelle und räumliche Ressourcen wurden vom Betrieb zur Verfügung gestellt.

Nach ausführlichen Gesprächen und Einholung von Informationen wurde das Projekt gemeinsam mit einem externen Partner (Firma Reskon) geplant und beim Fonds Gesundes Österreich um eine Förderung angesucht. Auch Kontakte zur Regional/Servicestelle des ÖNBGF gab es bereits. Die Unterzeichnung der BGF-Charta war ebenso geplant.

Die Projektrollen nahmen auch Formen an:

Die Steuergruppe (=BGF-Projektteam), die das Projekt geplant hat und grundlegende Entscheidungen trifft, besteht aus der Geschäftsführerin, der internen Projektleitung, der internen Projektleitung stellvertr., einem Vorstandsmitglied sowie einem externen Projektpartner. Die interne Projektleitung war für die Durchführung des Projekts verantwortlich und wurde dabei von der internen Projektleitung stellvertr. und vom externen Projektpartner (Firma Reskon) unterstützt.

### **Ursprüngliche geplante Zielgruppe:**

Bei der Zielgruppenorientierung wurde in direkte und indirekte Zielgruppe eingeteilt, die Folge war, dass dieses Gesundheitsprojekt nur an alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen in der Familienentlastung (FED) ausgerichtet war. Zirka 87 % aller Mitarbeiter/innen arbeiten in diesem Bereich.

Durch Verzögerungen im Projekt entstand in dieser Zeit eine Teamerweiterung und daraus ergab sich auch eine andere Sicht der Zielgruppendifinition.

### **Erreichte Zielgruppe:**

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, die direkt am Standort zusammenarbeiten und ein unbefristetes Dienstverhältnis haben (Führungskräfte: Geschäftsführung, Pädagogische Teamleitung; Mitarbeiter/innen im Mobilen Dienst: FED- und ASS-W; Verwaltung = 33 Mitarbeiter/innen), wurden in das BGF-Projekt mit einbezogen.

Zivildienstler, Mitarbeiter/innen in der Persönlichen Assistenz und die Mitarbeiterin im Schulprojekt, freie Dienstnehmer/innen (Mitarbeiter/innen in F-ASS und SOB) und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen fallen aus dieser Kategorie heraus. Sie sind nicht in der direkten Zielgruppe, da die Anbindung an den Verein eher lose ist.

Die Quote Frauen Männer wurde berücksichtigt wie der Ausgleich Jung und Alt sowie die unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/innen liegt zwischen 35 und 40 Jahren, 79 % leben mit Kindern. Fast alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen haben – auf eigenen Wunsch – eine Teilzeitanstellung. Der Verein unterstützt damit eine ausgewogene Work-Life-Balance.

### **Zielsetzung des Projekts:**

Mit dem BGF-Projekt sollen verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen langfristig und nachhaltig dazu führen, dass die Mitarbeiter/innen sich im Betrieb wohl fühlen, leistungsfähig bleiben und Familie und Beruf vereinbaren können. Das Projekt zielt auf die individuellen Gesundheitsdeterminante, die sozialen und kommunalen Netzwerke und natürlich auf die Arbeitsbedingungen ab. Ziel ist es, die Mitarbeiter/innen fachlich und persönlich zu stärken, vorhandene Potentiale zu fördern, die Zusammenarbeit zwischen den betriebsinternen Ebenen zu verbessern und die Kommunikation im Team zu fördern.

Das Projekt dient auch der Umsetzung der Gesundheitsstrategie im Rahmen des Bundes Zielsteuerungsvertrages 2014.

### **Grobziele:**

- Die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte sind für einen ganzheitlichen Gesundheitsbegriff sensibilisiert.
- Das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter/innen ist gestiegen.
- Die Mitarbeiter/innen fühlen sich persönlich und fachlich gestärkt.
- Die Mitarbeiter/innen können mit den unvermeidlichen Belastungen besser umgehen.
- Die Mitarbeiter/innen können Probleme und Krisen im Team, bei Kolleg/innen und bei der Leitung ansprechen und erhalten Unterstützung.
- Die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte können mit Problemen und erhöhten Belastungen besser umgehen.
- Die Arbeitsbelastungen sind gesunken.
- Die Kommunikation zwischen Mitarbeiter/innen, Teamleitung und Geschäftsführung ist verbessert.
- Die Arbeitsabläufe und Prozesse sind klar strukturiert und transparent.

### 3. Projektdurchführung (15. März 2016 – 15. Mai 2017)

Die Umsetzung unseres Projekts folgte dem BGF-Ablauf, den das Österreichische Netzwerk für BGF auf [www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at) folgendermaßen darstellt:

1. Steuergruppe
2. Projektstart: Kick-Off (bzw. Kick-Off 2.0)
3. IST-Analyse
4. Gesundheitszirkel (und Maßnahmenplanung)
5. Maßnahmenumsetzung (verhalten- und verhältnisorientiert)
6. Erfolgsmessung und Nachhaltigkeit

#### Erläuterung zum Projektstart: Kick-Off bzw. Kick-Off 2.0

Ursprünglich geplanter Projektstart war am 15. März 2015, gefolgt von einer Veranstaltung, am 12.6.2015, für alle hauptamtlichen FED-Mitarbeiter/innen und Führungskräfte. Dort wurde ein erster Impulsvortrag zum Thema „Ganzheitlicher Gesundheitsbegriff“ durchgeführt. Bei dieser Veranstaltung wurde den Mitarbeiter/innen das ganze Projekt, dessen Inhalte und der mögliche Ablauf vorgestellt und die notwendigen Projektrollen besprochen. Weiters wurden die Mitarbeiter/innen eingeladen, sich über Fragen zum Gesundheitsbegriff in Kleingruppen auszutauschen und danach im Plenum darüber zu diskutieren.

Aufgrund einer Verzögerung beim Projektstart, Beginn mit 15. März 2016, gab es am 5. April eine zweite Infoveranstaltung (Kick-Off 2.0) für alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, wie in der Zielgruppe beschrieben. Das Projekt hatte sich aufgrund mehrerer Faktoren, Dauer der Zusage durch den FGÖ, Wechsel der internen Projektleitung und Verringerung der Förderung, inhaltlich verändert, deshalb wurde bei dieser Veranstaltung nochmal auf den Ablauf des Projektes eingegangen. Auch wurde dort das Organisatorische für den Gesundheitszirkel geklärt und ein erstes Treffen vereinbart.

Auch die Steuergruppe hatte sich in dieser Zeit bereits getroffen.

### 4. Evaluationskonzept (5. April 2016 – 30. Mai 2016)

#### Allgemein:

Für die Erhebung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wurde in Kooperation mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse eine Power-Vote Befragung am Beginn und am Ende des Projekts durchgeführt.

Nach der 1. Befragung wurde im Gesundheitszirkel unter Anleitung eines externen Moderators (Firma Reskon) weitergearbeitet. Laut dem Befragungsergebnis war auf den ersten Blick wenig Handlungsbedarf gegeben, es zeigte keine handlungsbedürftigen Bereiche auf. Somit wurde im Gesundheitszirkel mit der Sammlung von Ressourcen gestartet. Es kristallisierte sich aber nach kurzer Zeit heraus, dass es auch belastende Themen gibt. Daraufhin wurde eine Mitarbeiter/innen-Box kreiert und im Gesundheitszirkel fand eine Analyse der belastenden Bereiche statt. Mit dieser Mitarbeiter/innen-Box hatten alle hauptamtlichen Mitarbei-

ter/innen die Möglichkeit anonym für sie belastende Themen zu nennen. Diese Nennungen deckten sich mit denen im Gesundheitszirkel erarbeitenden belasteten Bereiche.

#### **Ablauf:**

#### **IST-Analyse**

Die Befragung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz wurde mit Power-Vote durch die STGKK, Hrn. Mag. Kogler, durchgeführt.

#### **Gesundheitszirkel (und Maßnahmenplanung)**

Die Gesundheitszirkel wurden durch eine externe Moderation durchgeführt. Es fanden 5 Treffen statt, 4 zu je 4 Stunden und 1 zu 2 Stunden.

Der Gesundheitszirkel bestand aus 6 Mitarbeiter/innen aus dem FED, davon 1 die interne Projektleitung war; 1 Mitarbeiterin aus der Verwaltung, zugleich interne Projektleitung stellvertr. und 1 externen Moderator (Firma Reskon).

Sie setzten sich mit ihren Gesundheitsressourcen und mit ihren Belastungen am Arbeitsplatz auseinander und entwickelten gemeinsam Verbesserungsvorschläge. Nach Abschluss des Gesundheitszirkels wurden die erarbeiteten Vorschläge der Steuergruppe präsentiert und dann in weiterer Folge alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen zu einer Teamsitzung eingeladen.

Erarbeitete Problembereiche waren: Kommunikation/Information/Austausch; Erreichbarkeit; Einschulung; Elternarbeit; Betreuung; Vereinsurlaub mit Klient/innen

#### **Mitarbeiter/innen-Box**

Anonyme Beteiligung aller hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, Sammlung von Themen (gesundheitsfördernde und belastende)

## **5. Maßnahmenplanung (1. Juni 2016 – 5. Oktober 2016)**

#### **Präsentation der Ergebnisse aus dem Gesundheitszirkel**

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen waren zu dieser Teamsitzung eingeladen. Interne Projektleitung und interne Projektleitung stellvertr. präsentierten die Ergebnisse aus dem Gesundheitszirkel. Zudem wurden die Punkte von der Steuergruppe mitgeteilt und besprochen. Alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen konnten sich an der Maßnahmenerstellung beteiligen und Vorschläge einbringen.

#### **Formulierung von messbaren Zielen**

Ausgehend von den Grobzielen wurden in den Rahmen der Maßnahmenplanung „SMART-Ziele“ formuliert.



## 6. Maßnahmenumsetzung (September 2016 – 15. Mai 2017)

Nach dem Prinzip der Partizipation wurden mögliche Interventionen gesammelt und in Absprache mit der Geschäftsführung und Pädagogischen Teamleitung bezüglich der finanziellen und zeitlichen Umsetzung ein Maßnahmenkatalog (verhältnis- und verhaltensorientiert) erstellt.

## 7. Projekt- und Evaluationsergebnisse

### Erfolgsmessung

Die Evaluation wurde wieder mit dem Power-Vote System durch die STGKK, Fr. Mag. Lang, durchgeführt. Da für uns die 1. Power-Vote Befragung zu unspezifisch war wurde zur Ergänzung bei der 2. Befragung ein intern erstellter Fragebogen ausgehändigt.

Dieser Fragebogen wurde den hauptamtlichen Mitarbeiter/innen nach der Power-Vote Befragung von der internen Projektleitung ausgegeben.

Die anonym ausgefüllten Fragebögen wurden in einer Box gesammelt.

Evaluationsergebnisse
Mehr als 90 % der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen nahmen an den Informationsveranstaltungen, wie auch an dem regelmäßigen Austausch in den Teamsitzungen teil.
Durch die Einführung des Informationsaustauschs mittels Kommunikationsmedium „Whats App“ und „SMS-Gruppe“ sind alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen auf schnellstem Wege und gleichzeitig informiert. Alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen haben dafür ohne Zögern ihre Zustimmung gegeben. Die Resonanz ist bis heute sehr positiv.
Die Arbeitsabläufe und Prozesse sind bis zum Projektende um mehr als 25% strukturierter und transparenter geworden. Informelle Regelungen wurden mit hoher Beteiligung (85%) von hauptamtlichen Mitarbeiter/innen erstellt und verschriftlicht. Es entstanden Richtlinien und Leitfäden für die Tätigkeit im Mobilen Dienst.
Positive Rückmeldung von mehr als einem Viertel der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen.
Unterstützungsmaßnahmen sind im Betrieb um 10 % mehr installiert. Die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen wünschten sich eine klarere Aufteilung der Ansprechpartner/innen.
Die Mitarbeiter/innen können mit unvermeidlichen Belastungen um 10 % besser umgehen. 90 % aller hauptamtlichen Mitarbeiter/innen beteiligten sich an den angebotenen Workshops. Es wurde noch mehr Angebot zur Weiterbildung gewünscht.

Die Arbeitsbelastungen sind um 15 % gesunken.
---

Angebote und Maßnahmen werden zu 20 % weitergeführt.
--

## Projektergebnisse und Nachhaltigkeit

Dieses Gesundheitsprojekt brachte für uns folgende Ergebnisse bzw. Erkenntnisse:

- Während des Projekts passierten schon Änderungen in den Arbeitsbedingungen, wie z.B. in der Kommunikation und Austausch: Kleinteam wurden zu einem fixen Bestandteil vor der Teamsitzung und die Einführung einer „Whats App-Gruppe“ bzw. „SMS-Gruppe“ entstand im Verlauf.
- Am Ende der Projektphase ergab sich eine weitere Entlastung im Arbeitsablauf für die Mitarbeiter/innen: Alle bekamen einen VPN-Zugang eingerichtet und können nun von zu Hause aus ihre Stundenaufzeichnungen und Dokumentationen eingeben. Das hat auch zu einer spürbaren Entspannung der Arbeitssituation im Büro geführt, da für 33 Mitarbeiter/innen nur 3 Computerarbeitsplätze zur Verfügung standen.
- Einige unserer Mitarbeiter/innen haben durch die Sensibilisierung von Gesundheitsthemen zum Rauchen aufgehört bzw. dieses massiv eingeschränkt, ohne Besuch eines Raucherseminars.
- Dieses Projekt bestätigte uns dahingehend, dass bereits vor Beginn dieses Gesundheitsprojekts viel für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter/innen getan wurde. Eine Personalfuktuation ist nach wie vor kaum gegeben.

Nachhaltigkeit und Weiterführung:

Die interne Projektleitung besuchte ein Seminar zur Nachhaltigkeit und die interne Projektleitung stellvertr. absolvierte die Weiterbildung zur Arbeitspsychologin.

Das BGF-Projekt wird in ein BGF-Management übergehen, d.h. für uns: Weiterführung der regelmäßigen Mitarbeiter/innengespräche durch die Geschäftsführung, Maßnahmenumsetzung in Hinblick einer dauerhaften (in den Betriebsablauf implementierten) bzw. in regelmäßigen Abständen durchgeführten Form; Evaluation der psychischen und physischen Belastung in regelmäßigen Abständen.

Die interne Projektleitung stellvertr. übernimmt das BGF-Management.

## 8. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

- Es hat sich gezeigt, dass durch die Verzögerung des Projekts um 1 Jahr der Wiedereinstieg in die Thematik für alle Mitarbeiter/innen recht schwierig und aufwändig war.
- Durch den Wechsel der internen Projektleitung mussten die Verantwortlichen neu zusammengesetzt werden (die ursprüngliche war in der Entwicklung des Projektkonzepts voll involviert und war zugleich die Pädagogische Teamleitung).

- Die Übergabe des Projekts an die neue interne Projektleitung erfolgte nicht ganz reibungslos und außerdem musste sie sich anfangs wieder neu einarbeiten.
- Die neue Pädagogische Teamleitung hatte verständlicherweise anfangs „keinen Kopf“ für das Gesundheitsprojekt.
- Durch die Verringerung der Fördersumme durch den FGÖ musste unser Projekt neu budgetiert und mit den externen Projektpartner ausverhandelt werden, dadurch ergab sich auch eine neue Zusammenstellung in der Projektrollenverteilung.

Aus diesen und ähnlichen Herausforderungen konnten wir Einiges lernen:

- Mit Projektstart gab es für die interne Projektleitung auch eine Stellvertretung, damit das Projekt in ihrer Abwesenheit reibungslos weitergeführt werden kann. Die Projektleitungen führten auch einen intensiven Austausch. Die Ressourcen dafür wurden von der Geschäftsführerin zur Verfügung gestellt.

Empfehlungen für Uns und Andere:

- Wir würden das nächste Mal die einzelnen Aufgaben in den Projektrollen näher erläutern bzw. verschriftlichen, damit wirklich jede/jeder seine Funktion kennt.
- Als wichtig erachten wir auch, den Ablauf bzw. die Struktur eines Gesundheitsprojekts den Mitarbeiter/innen immer wieder zu erklären, damit der Überblick bewahrt wird und keine Missverständnisse entstehen.