

# Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht **an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte** und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

*Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.*

<b>Projektnummer</b>	3358
<b>Projekttitle</b>	Gesund Arbeiten 4.0. Im Tauerntlinikum.
<b>Projektträger/in</b>	Tauerntkliniken GmbH
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	01.05.2022 – 30.04.2024, 24 Monate Plus 2 Monate Verlängerung, 30.6.2024, 26 Monate
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Medizinischer Bereich: Pflege, Ärzte, Medizinisch Technischer Dienst, PflegeschülerInnen
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	Ca. 1100 – alle MitarbeiterInnen konnten in irgendeiner Form von BGF profitieren.
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	Mag. Christina Mülneritsch, ÖGK Bettina Grandits, MBA und Dr. Gert Lang, FGÖ Milena Mladenovic, cycoders GmbH
<b>Autoren/Autorinnen</b>	MMag. Desiree Buchner
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	<a href="mailto:desiree.buchner@tauernklinikum.at">desiree.buchner@tauernklinikum.at</a>
<b>Weblink/Homepage</b>	<a href="http://www.tauernklinikum.at">www.tauernklinikum.at</a>
<b>Datum</b>	15.09.2024

## Kurzzusammenfassung

**Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.200 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:**

**Projektbeschreibung (Projektbegründung, Zielsetzung, Setting/s und Zielgruppe/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen)**

Im Vorgängerprojekt „GESUND ARBEITEN. IM TAUERNKLINIKUM.“ zeigte sich Handlungsbedarf bei der internen Kommunikation. Gute Kommunikation und Information fördern die Gesundheit der MitarbeiterInnen, die auf drei Standorte verteilt sind. Es fehlt oft an Austausch zwischen Stationen und Bereichen wie Verwaltung, Pflege und Ärzteschaft, sodass sich viele Mitarbeitende nicht ausreichend informiert fühlen.

Das Projekt zielte auf die Gesundheit aller Mitarbeitenden ab, insbesondere derjenigen mit keinen PC-Zugang (rund 80% der Belegschaft), um chancengerechte Informationsmöglichkeiten zu schaffen. Ziel war, allen Mitarbeitenden die Teilnahme an internen Kursen und Angeboten zu ermöglichen und die Wertschätzung und Zufriedenheit durch verbesserte Kommunikation zu steigern. Eine App sollte die Informationen zugänglicher machen und die interne Kommunikation fördern.

Die Projektlaufzeit betrug 24 Monate. Das Projekt wurde in Kooperation mit der ÖGK Salzburg, dem FGÖ und einer MitarbeiterIn von cycoders GmbH sowie internen KooperationspartnerInnen wie IT, Marketing, Arbeitspsychologie und Personalabteilung durchgeführt.

### **Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen**

Eine Abschlussbefragung mit 256 Teilnehmenden (ca. 25 % Beteiligung) zeigte, dass 89 % mit den Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung zufrieden sind, aber 64 % Schwierigkeiten haben, aufgrund von Dienstzeiten teilzunehmen. Wünsche umfassen Gesundheitstage, Checks, ergonomische Arbeitsplätze und mehr Sportkurse. Geplante Maßnahmen sind die Anpassung von Uhrzeiten, zusätzliche Sportkurse und Gesundheitstage.

Die App nutzen 73 % mehrmals pro Woche bis täglich, hauptsächlich für Neuigkeiten und Veranstaltungen. 92 % sehen durch die App einen gerechteren Zugang zu Gesundheitsmaßnahmen. Kritikpunkte betreffen Feedback-Prozesse und Datenschutz. Geplante Maßnahmen sind Schulungen zur App-Nutzung, Datenschutzinformationen und die Implementierung einer Essensbuchung.

97 % der Befragten gaben an, Freude an ihrer Arbeit zu haben. Identifizierte Handlungsfelder sind „Gespräche führen“, „Feedback geben und nehmen“ sowie „Fehlerkultur“.

Geplante Maßnahmen umfassen eine umfassende Mitarbeiterbefragung und spezielle Fortbildungen, einschließlich Gruppen-Coachings für Führungskräfte für das nächste Jahr.

## **1. Projektkonzept**

**Beschreiben Sie welche Überlegungen zum Projekt geführt haben, welche Organisationen bzw. Partner/innen das Projekt entwickelt haben, ob und welche Anleihen Sie an allfälligen Vorbildprojekten oder Vorläuferprojekten genommen haben.**

Im Vorgängerprojekt, GESUND ARBEITEN. IM TAUERNKLINIKUM. wurde deutlich, dass im Bezug auf die interne Kommunikation Handlungsbedarf Seitens des Unternehmens besteht. Kommunikation und Information stellen einen gesundheitsfördernden Faktor dar. Die Mitarbeiter:innen des Tauernklinikums sind auf 3 Standorte aufgeteilt, und haben auch zwischen Stationen bzw. auch zwischen den Bereichen: Verwaltung, Pflege, Ärzteschaft, wenig Austausch. Sie fühlen sich nicht über Aktivitäten im und rund um das Haus auf dem aktuellen Stand.

Das Tauernklinikum besteht aus zwei verschiedenen Standorten, in Zell am See und Mittersill. Zusätzlich arbeiten manche MitarbeiterInnen auch im Privatklinikum Ritzensee in Saalfelden mit. So gesehen operieren wir an drei verschiedenen Standorten. Weiters sind unsere MitarbeiterInnen in drei große Gruppen eingeteilt: Pflege, Ärzteschaft und Verwaltung mit Technik. Rund 80 % der KollegInnen haben keinen direkten Zugang zum PC und arbeiten in unregelmäßigen Diensten wodurch v.a. übergreifende Besprechungen nicht bzw. kaum möglich sind. In der Umfrage aus dem Vorgänger-Projekt wurde die interne Kommunikation bzw. die Informationen als größten Handlungsbedarf genannt, mit einer aktuellen Zufriedenheit von nur 2,4/5 Punkten. 30 % der Befragten taten zusätzlich im offenen Fragenfeld ihren Missmut zu dem Thema fehlende Kommunikation und Information kund.

Die Corona-Pandemie hat uns aufgezeigt, dass in vielen Fällen eine flächendeckende Kommunikation per E-Mail zu langsam ist und Informationen zum Haus oft nur "durchsickern". Aufgrund der verschiedenen Standorte, Ebenen und Berufsgruppen ist das Erzeugen eines WIR-Gefühls nicht leicht, würde aber zur langfristigen Bindung der MitarbeiterInnen an das Haus beitragen. Darüber hinaus wurde in der Umfrage bei den MitarbeiterInnen deutlich, dass die Wertschätzung des Hauses nicht bei den Einzelnen ankommt.

Somit ist geplant eine MitarbeiterInnen-App einzuführen, die Informationen in Echtzeit an alle Standorte auf allen Ebenen für alle Berufsgruppen – aber zielgerichtet – liefert. Durch Feedback auf Artikel und Beiträge können MitarbeiterInnen ihre Meinung dazu äußern und von Unternehmensseite sofort reagiert werden. Dies soll im Idealfall zu mehr gefühlter Wertschätzung und zu einem WIR-Gefühl beitragen. MitarbeiterInnen können dadurch niederschwellig die Organisation mitgestalten. Weiters kann das BGF-Angebot besser an die MitarbeiterInnen transportiert werden und zusätzlich die Anmeldung erleichtert werden. Es ist auch geplant verschiedene Laufgruppen, Skitouren-Gruppen etc. zu erstellen, wodurch sich unsere MitarbeiterInnen besser vernetzen und gemeinsam gesund erhalten können. Auch Kurz-Umfragen erleichtern die zielgenaue Adaption unseres bestehenden BGF-Angebots an die Zielgruppen. (zB Uhrzeit für Yoga-Kurs) Schließlich zielen wir auf neue MitarbeiterInnen ab, die sich leichter im Haus zurecht finden können, wenn Sie am Handy Karten, Kontakte, und aktuelle News finden können. (Onboarding)

Als Hauptquelle zählt unsere interne Erhebung der MitarbeiterInnen, wie bereits oben erwähnt. Zusätzlich kann auf die Erfahrungen des FGÖ aufgebaut werden, in welchen die Chancen der Digitalisierung, insbes. Optimierung der Kommunikationsprozesse durch Digitalisierung, welche von 55 % als sehr wichtig und von 41 % der Befragten als eher wichtig angesehen wird. (vgl. Praxisbuch)

Neben des Durcharbeitens des Praxishandbuchs konnten auch persönliche Rückmeldungen zu ähnlichen Projekten aus anderen Häusern recherchiert werden.

Als große Schwäche wird ggf eine kritische Grundsatzhaltung der MitarbeiterInnen gegenüber Digitalisierung, Nutzung des persönlichen Handys für die Arbeit und auch ggf. Erreichbarkeit durch den Arbeitgeber in der Freizeit genannt. Hier gilt es im Projekt entgegenzuwirken und eine gute Balance herzustellen.

Laut den Recherchen ist mit etwa 1/2 bis 2/3 der Belegschaft als freiwillige Nutzer zu rechnen. Information und Kampagnen helfen hierbei.

**Beschreiben Sie Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.**

Aufgrund der verschiedenen Arbeitsbedingungen (nur wenige PC-Arbeitsplätze) ist der bisherige Informationskanal, E-Mail, leider nicht chancengerecht für alle MitarbeiterInnen. Vor allem Schichtdienste, berufliche Position, und persönliche interne Vernetzung tragen zu einer ungerechten Informationsverteilung in Bezug auf Unternehmenskommunikation bei.

Das Projekt GESUND ARBEITEN 4.0. IM TAUERNKLINIKUM. zielt somit auf sozioökonomische, kulturelle und physische Umwelt (Unternehmenskommunikation und -information, Feedback-Kultur, Wertschätzung, Wir-Gefühl, Bindung ans Haus) sowie auch auf soziale Netzwerke im Tauernklinikum. Arbeitsbedingungen sollen durch die erleichterte Information und Kommunikation verbessert werden. Schließlich können auch Impulse für verhaltenspräventive Gesundheits-Maßnahmen besser in die Umsetzung gebracht werden, da die Ankündigung und Anmeldung niederschwelliger erfolgen kann.

**Beschreiben Sie das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.**

Das Projekt findet im Krankenhaus-Setting statt und spricht die Gesundheit am Arbeitsplatz aller 9 medizinische Abteilungen inklusive Medizinisch Technischer Dienste und Pflegebereiche an. Genauer sind das:

- Allgemein Chirurgie,
- Traumatologie/Orthopädie inklusive Physiotherapie und Ergotherapie
- Gynäkologie,
- Augen inklusive OrthoptistInnen,
- Intensiv/Anästhesie,
- Urologie,
- Radiologie inklusive Radiologietechnologie,
- Innere Medizin inklusive Diätologie und Labor, und
- Hals-Nasen-Ohren inklusive Logopädie, sowie
- Psychologie

Die Pflegebereiche sind im Ebenensystem zusammengefasst. Eine Stationsebene beinhaltet bis zu 3 medizinische Fächer. Hinzu kommen die Bereiche der Dialyse, Geburtshilfe(Hebammen), Endoskopie, OP Pflege, Anästhesie Pflege und die Ambulanzbereiche. Auf einer Ebene werden fächerübergreifend tagesklinische Patienten behandelt.

Im Projekt wird auf das Leitbild, sowie soziale Ressourcen (Peer 2 Peer Unterstützung, Teambesprechungslandschaft, etc.) aufgebaut, genauso wie auf persönliche Ressourcen (Gesundheitskompetenz).

**Beschreiben Sie die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).**

Durch das Projekt sollen alle MitarbeiterInnen im Haus Zielgruppe sein. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf jene Berufsgruppen, die wenig bis kaum Zugang zu PCs und somit zu ihren E-Mails haben. Hier soll eine höhere Chancengerechtigkeit in Bezug auf den Zugang zu Information erfolgen. Also kann in die Zielgruppe der Mitarbeitenden ohne PC-Zugang und in Mitarbeitende mit PC-Zugang unterschieden werden, unabhängig von Bildung, Einkommen, sozialer Herkunft o.ä. Zugang zu Information des Hauses sind für unsere MitarbeiterInnen gesundheitsfördernd. Ziel ist, dass alle über die selben Möglichkeiten verfügen an Kursen oder anderen Angeboten des Hauses teilzunehmen oder auch nur Bescheid zu wissen.

Darüber hinaus kann durch die geförderte interne Kommunikation und Interaktion die erlebte Wertschätzung gesteigert und somit die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen erhöht werden. Unsere Unternehmenskultur soll die Zielgruppe öffnen in Richtung WIR-Gefühl im Tauernklinikum und Feedback-Kultur sowie Engagement.

Diese Themen wurden 2021 in der Mitarbeiterzufriedenheits-Umfrage erhoben. Während des Projekts und zum Ende sollen Kurz-Umfragen die Bedarfe evaluieren.

Durch die Einführung einer Mitarbeiter-App für alle MitarbeiterInnen kann zielgerichtet Information geliefert werden und Interaktion sowie eine Feedback-Kultur ermöglicht werden.

### **Beschreiben Sie die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.**

- Stand der Technik
- Information in Echtzeit an allen Standorten auf allen Ebenen für alle Berufsgruppen
- Feedback und damit Wertschätzung der MA
- WIR-Gefühl durch Engagement, MA-Bindung
- Datensicherheit in Chats
- Datenauswertung über gelesene Artikel
- Einfache Personensuche
- Einfache Gruppen-Findung
- für Freizeitaktivitäten und damit Bindung an den Pinzgau und an das Haus
- Unkomplizierte Umfragen und Feedbacks zu bestimmten Themen
- Formulare, etc. an einem Ort
- Erleichtertes ON-Boarding
- Benefits aufzeigen

Konkret geht es um folgende Ziele, die im Laufe des Projekts geschärft und detaillierter ausgearbeitet wurden:

1. MitarbeiterInnen im Krankenhaus haben keinen direkten Zugang zu PCs. BGF Angebote haben viele MitarbeiterInnen – auch aufgrund der hohen Teilzeirate und die seltene Anwesenheit im Haus (aufgrund geblockter Dienste) nicht oder erst sehr spät gesehen und konnten daher die Angebote nicht nutzen.  
Die BGF Angebote werden nun über die App ausgeschrieben und die MitarbeiterInnen dazu um Feedback gebeten.  
Ziel ist, eine Chancengleichheit beim Erhalt von Information zu den BGF Maßnahmen und Angeboten zu erhalten.  
Dazu sollen bis Ende 2022 mindestens 60 % der Belegschaft registrierte User sein.
2. Mehr als 25% der MitarbeiterInnen beteiligen sich aktiv an der BGF über die Nutzung der App indem Sie an den Kurz-Umfragen teilnehmen und Feedback geben.  
Regelmäßige Umfragen/Stimmungsbarometer → Empowerment/Engagement/Einbeziehung/Partizipation der MitarbeiterInnen wird gesteigert, Kommunikation gefördert.  
Rückfragen und Feedback zu Artikeln sollen "üblich" werden → Feedbackkultur schaffen (Indikator: 50% der Artikel haben ein Feedback bzw. Re-post)
3. Die Fluktuation nimmt im Vergleich zum Jahr 2022 um 2 % ab.  
Bindung der MitarbeiterInnen/WIR-Gefühl ans Haus durch Teilnahme an BGF Team-Events, Lunch Get Together, o.ä. Maßnahmen

4. Die mentale Gesundheit der MitarbeiterInnen wird gestärkt indem mindestens 3 Maßnahmen im Zeitraum 2022–2024 zum Thema Psychische Gesundheit umgesetzt werden. Mindestens 100 MitarbeiterInnen sollen in einer Form an Maßnahmen zur mentalen Gesundheit teilnehmen und somit wissen, wo sie sich im Fall Hilfe holen können.
5. Die Krankenstandsdauer wird durch eine höhere Resilienz der MitarbeiterInnen aufgrund unserer BGF-Angebote um 10 % gesenkt.
6. Über 30 % der MitarbeiterInnen beteiligen sich an BGF Maßnahmen. Dazu zählen jegliche BGF fit. BGF mental. BGF TEAM. Und BGF Struktur Maßnahmen.
7. Erarbeiten und Dokumentieren von Problemfeldern der mentalen Gesundheit in Zusammenhang mit interner Kommunikation.

Durchführung von mindestens 4 Gesundheits-Zirkel zur Abgrenzung des Einflusses interner Kommunikation als Stressquelle und Maßnahmenentwicklung  
 Nach dem partizipativen Ansatz wurden alle MitarbeiterInnen zur Teilnahme eingeladen. Ziel ist, dass mindestens 20 MitarbeiterInnen an der Erarbeitung teilnehmen.

8. Entwicklung von **Maßnahmen zur Erhöhung der individuellen Gesundheit in Bezug auf Stress am Arbeitsplatz, sowie zur Erhöhung der Teamqualität.**  
 Erfolgreiche Implementierung von mindestens 3 Kernmaßnahmen.

## 2. Projektdurchführung

Beschreiben Sie welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.



Nach einer systematischen Recherche, Analyse der Abschlussbefragung (wurde mittels Befragung anhand psychometrisch geprüfter Verfahren auf Basis von SALSA und EBF-Work gestaltet) aus dem letzten Projekt sowie inhaltlicher Beratung durch Experten startete mit April 2022 das Projekt offiziell. Der Kick off wurde im Rahmen der internen Town Hall-Reihe sowie schriftlich über den Aushang TK Bewegt. und per E-Mail an alle MitarbeiterInnen kommuniziert.

Von Mai bis Oktober wurde intensiv an der Vorbereitung des GO LIVE gearbeitet. Es wurden alle wichtigen Funktionen einbezogen, z.B. Betriebsrat, Rechtsabteilung, Datenschutz, IT, etc. Weiters wurde ein Marketing-Konzept für den Roll-out und Ideen für Anreize ausgearbeitet.

Nach einiger Verzögerung wurde schließlich mit Oktober die App freigeschaltet.

Es wurden Führungskräfte, Key User und Schlüsselpersonen gezielt auf den Umgang mit der App geschult. Durch die persönliche Vorstellung des neuen Kommunikations-Tools, konnten Unsicherheiten und Fragen bestmöglich vorweggenommen werden.

Nach einem doppelten Projektleiter-Wechsel im Herbst und Winter 2022 wurde dann im März 2023 die erste Kurzumfrage durchgeführt. Hier ging es um betriebliche Gesundheitsförderung, Mobilität. 218 MitarbeiterInnen nahmen an der Umfrage teil. Im August 2023 erfolgte eine weitere Umfrage um das Programm für den Herbst ideal anpassen zu können. Hier konnten wir 88 TeilnehmerInnen verzeichnen. Im Herbst wurden dann Gesundheitszirkel mit interessierten MitarbeiterInnen zum Thema „interne Kommunikation und wie sie Ihre Gesundheit fördert“ durchgeführt. Mit den MitarbeiterInnen wurden Lösungen für die interne Kommunikation und damit zusammenhängenden Gesundheitsförderung erarbeitet.

Nachdem die Ziele feststanden und kommuniziert wurden, wurde ein Maßnahmenpaket geschnürt, an welchem seither gearbeitet wird. S. Grafik unten.

BGF. MENTAL.	BGF. STRUKTUR.	BGF. FIT.	BGF. TEAM.
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Eigene Ansprechpartner:innen im Haus</li> <li>&gt; Entlastungsgespräche</li> <li>&gt; Supervision</li> <li>&gt; Regelmäßige Evaluationen der psychischen Belastungen</li> <li>&gt; Arbeitsbewältigungs-Coaching</li> <li>&gt; Workshops/Kurse zB               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mental Gesund WS</li> <li>• Topfit für Vielleister</li> <li>• Waldbaden</li> <li>• Humor-Workshop</li> <li>• Selbstfürsorge-Workshop</li> <li>• Stressmanagement</li> <li>• BGF-Toolbox Webinars</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Chancengerechtigkeit:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Interne Kommunikation/Information im Haus: zB Aushang, TownHall, LiveTicker, GERTI</li> </ul> </li> <li>&gt; WIR-Gefühl/Bindung ans Haus:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Get Together, Lunch-Get Together, On-Boarding</li> </ul> </li> <li>&gt; Gegenseitige Wertschätzung:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Sichtbarmachung der Bereiche</li> </ul> </li> <li>&gt; Feedbackkultur:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Highlighten Feedback von Patient:innen, Feedback der MA in der internen Kommunikation, MA-Gespräche</li> </ul> </li> <li>&gt; Individuelle Verbesserungen:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Terrassengestaltung, Pausenräume, Moosbild</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Frisch gekochtes Essen in der Kantine</li> <li>&gt; Obst am DI + DO</li> <li>&gt; Gesundheits-Tage mit Schwerpunkten</li> <li>&gt; Sportkurse zB:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Body-Workout</li> <li>• Core-Training</li> <li>• Workout am See/Teich</li> <li>• Rückenfit</li> <li>• Fit am Arbeitsplatz</li> <li>• Yoga</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; TK Läuft.</li> <li>&gt; TK Radelt.</li> <li>&gt; TK Paddelt.</li> <li>&gt; TK am Berg.</li> <li>&gt; TK-Sport-Shirts</li> </ul>

Die Bereiche BGF.Mental. und BGF.Fit. wurden über die größere Einflussnahme durch die MitarbeiterInnen in Form von Umfragen und direktem Feedback über die App aktiver und partizipativer gestaltet. Durch die Mitsprache konnten neue und spannende Workshops und Kurse angeboten werden. Auch bei der Gestaltung des Mittagessens wurde eine Mitsprache erreicht.

Ein besonderes Augenmerk fiel auf den Bereich BGF.Struktur. Hier war durch die MitarbeiterInnen-App „GERTI“ nun tatsächlich eine leichtere Informationsbeschaffung für die MitarbeiterInnen möglich. In Kombination mit den alt bewährten Aushang aber auch neu eingeführten Town Hall und LiveTicker sowie Get Together und Lunch Get Together konnten wir das WIR-Gefühl im Haus, und somit die Bindung an das Haus steigern. – S. dazu auch die Abschlussbefragung.

Detaillierte Aktivitäten:

<b>Mitarbeiter-App GERTI</b>	Mitarbeiter-App zur niederschweligen und chancengleichen Information der MitarbeiterInnen in Echtzeit.
------------------------------	--

Hier gibt es einen eigenen Bereich, in welchem alle Infos zur BGF enthalten sind. Weiters scheinen hier aktuelle Informationen, wie Kurse, o.ä. auf, Ernährungstipps, etc. Die MitarbeiterInnen können Feedback zu Artikeln geben, Diskussionen starten, ihre Meinungen abgeben und sich vernetzen.

In drei identen Veranstaltungen zu unterschiedlichen Zeiten an verschiedenen Standorten werden die MitarbeiterInnen persönlich von der Kollegialen Führung über aktuelle Themen informiert. MitarbeiterInnen erhalten hier u.a. Informationen zur BGF – zB über die Befragungsergebnisse

Regelmäßige Aushänge über Angebote und aktuelle Infos zum Projekt. Tausch: ca. alle 6-8 Wochen.

Informeller Austausch an den verschiedenen Standorten mit Einladung zu Getränken und Speisen. Ziel ist die Vernetzung der Mitarbeitenden aus den unterschiedlichen Bereichen sowie aus verschiedenen Ländern und Abteilungen.

MitarbeiterInnen-Bindung/Wir-Gefühl  
Tisch im Speisesaal wird vorbereitet. MitarbeiterInnen können sich über GERTI fürs „Lunch-Get Together“ eintragen und sich so einen gemeinsamen Termin vereinbaren, um neue Leute kennen zu lernen und sich intern zu vernetzen.

Regelmäßige Artikel über verschiedene Berufsgruppen, um eine Wertschätzung und ein gegenseitiges Verständnis für andere Bereiche und deren Herausforderungen zu erhalten.

	
<p><b>Feedbackkultur</b></p>	<p>Regelmäßige Umfragen Artikel in der App mit Stimmungsumfragen und Meinungsaustausch</p>
<p><b>Gesundheitstage</b></p>	<p><b>Gesundheitstage an verschiedenen Standorten (2022, 2023, 2024) und zu verschiedenen Fokus Themen (Rückengesundheit, Kräuter, etc.)</b> Allgemein mit Vorträgen, Massagen, BIA-Messungen, Ernährungsberatung, Ergonomisches Arbeiten, Augenschule, Hygiene Fitnessübungen, gesunde Snacks, etc. und 1x Schwerpunkt Mentale Gesundheit mit Kräuterworkshops, Aromatherapie und Vorträgen und Speisen für die mentale Gesundheit. Weiters wurden Massagen und BIA-Messungen für die MitarbeiterInnen angeboten</p>

Im Juni 2024 fand schließlich die Abschlussbefragung zum Projekt statt. Hier konnten wir das Feedback von 25 % der MitarbeiterInnen für weitere Maßnahmen und Handlungsbedarf heranziehen. Die Befragung wurde in 3 Bereiche aufgeteilt, zunächst wurde Allgemeines zur betrieblichen Gesundheitsförderung gefragt, im zweiten Teil konkrete Fragen zur App und zum Erreichen der Projektziele und der dritte Teil der Befragung war auf Basis der SALSA Items zum persönlichen Gesundheitszustand der MitarbeiterInnen ausgelegt um hier Vergleichswerte zu den vergangenen Jahren zu haben.

**Beschreiben Sie die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.**

Die **Projektsteuerungsgruppe** setzt sich zusammen aus: Geschäftsführung, Ärztlichem Direktor, Pflegedienstleitung, interner Projektleiterin, Betriebsrat, Personalleitung und Leitung der Rechtsabteilung sowie der Standortleitung für Mittersill. (Punktuell wurden Fachexperten hinzugezogen (bspw. SÖGK Projektberater).

Aufgaben der Steuerungsgruppe sind:

- Strategische Ausrichtung und Steuerung des Projekts
- Verantwortung für den Projektplan mit Projektphasen und die damit im Zusammenhang stehenden Beschlüsse
- Festlegung von Zeitplan, Kostenrahmen und den zu verwendenden Instrumenten
- Entscheidung über Maßnahmenvorschläge und Beschluss eines Maßnahmenplans
- Beschluss von Inhalten der Öffentlichkeitsarbeit (intern/extern)

Die laufende operative Arbeit wurde von der **internen Projektleiterin** mit einem Projektteam geleistet:

- Leiter IT
- Mitarbeiter IT
- Mitarbeiterin Social Media
- Mitarbeiterin Grafik
- Mitarbeiterin Projektmitarbeit

Die Projektleitung wurde von der BGF-Verantwortlichen im Haus durchgeführt. Nach der Übergabe aufgrund von Mutterschutz übernahm eine Kollegin aus dem Projektmanagement das Projekt. Da sie allerdings kurz darauf das Haus verließ, wurde es wiederum an eine neue Kollegin übergeben. Diese Kollegin wechselte nach einigen Monaten intern in einen anderen Bereich und somit wurde das Projekt schließlich wieder von der eigentlichen Projektleiterin nach Rückkehr aus der Karenz übernommen. Somit lag zumindest die Projektausarbeitung und die Projektabschlussphase in derselben Hand.

Innerhalb der Steuerungsgruppe wurden aus allen Bereichen sogenannte „**Key User**“ definiert. Sie sind wie eine Fokusgruppe zum Sammeln von Themen und zum aktiven Weitertragen der Informationen.

Besonders wertvoll ist die Gruppe der Key User auch als Vernetzung. In den gemeinsamen Workshops konnten die TeilnehmerInnen Best Practices austauschen und in ihre Bereiche mitnehmen. Ausgewählt wurden Personen, die in ihren jeweiligen Bereichen angesehen und ohnehin schon als Art MultiplikatorInnen angesehen waren. Dies hat sich als sehr gut erwiesen, da Leitungen oft zeitlich zu eingeschränkt sind.

Auch die **Führungskräfte** stellen eine eigene Gruppe in dem Sinne dar, da sie gesondert über den Roll-out informiert wurden.

Schließlich wurden noch **Gesundheitszirkel** mit interessierten MitarbeiterInnen durchgeführt. In Summe konnten sechs Gesundheitszirkel umgesetzt werden. Mit den MitarbeiterInnen wurden Lösungen für die interne Kommunikation und damit zusammenhängenden Gesundheitsförderung erarbeitet.

#### **Beschreiben Sie umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.**

- Cycoders GmbH: externe Beratung
- SÖGK: externe Beratung
- Personalabteilung – BGF-Themen werden mit Personalthemen verbunden und führen zu Synergieeffekten. (zB Mitarbeitergespräche)
- IT: interne Projektkooperation
- Arbeitspsychologie
- Interne ExpertInnen (SVP, Arbeitsmedizinisches Zentrum, Qualitätsmanagement, etc.): Beratung, gemeinsame Maßnahmenentwicklung

Wir wurden von der Firma Cycoders GmbH umfassend beraten und konnten so Details in der Umsetzung des Projekts mitplanen. Schließlich war der Input der Beratungsfirma von hoher Wichtigkeit für das erfolgreiche Abschließen des Projekts. Hier erfolgten vor allem bis zum Go Live ein intensiver Austausch und regelmäßige Besprechungen.

#### **Beschreiben Sie allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.**

Aufgrund der Projektleiterwechsel und aufgrund diverser Karenzen und Austritte wurde leider die Durchführung der Gesundheitszirkel zeitlich nach hinten geschoben und diese fanden nun erst im Herbst 2023 statt. In dem halben Jahr wurden auch kaum Vernetzungstreffen umgesetzt.

Das Projekt musste zeitlich angepasst werden und die Projektstruktur aufgrund diverser Wechsel laufend adaptiert werden.

Aufgrund des Entgegenkommens des FGÖ konnte das Projekt um zwei Monate verlängert werden. Somit konnten noch Maßnahmen umgesetzt werden und ein guter Projektabschluss erfolgen.

Eine weitere Veränderung betrifft die Evaluation. Diese wurde intern durchgeführt. Begründung hierfür war die fortgeschrittene Zeit sowie die fachliche Qualifikation der wieder aus der Karenz eingetretenen Projektleiterin. Schließlich konnten wir auch über die App diese Auswertung direkt durchführen, was für die Authentizität des gesamten Projekts sehr gut war.

### 3. Evaluationskonzept

Wenn Sie eine Evaluation beauftragt/umgesetzt haben, beschreiben Sie kurz

**Beschreiben Sie welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.**

Aufgrund der fachlichen Kompetenz der Projektleiterin, die mit Februar 2023 wieder eingetreten ist, wurde entschieden, die Evaluation intern durchzuführen. Das neue Tool eignete sich hierfür insbesondere, da ein Fragenblock genau auf diesen Bereich abzielte. Somit wurden Synergien genutzt. Ein weiterer Grund war auch die fortgeschrittene Zeit. Durch die zusätzlich gewonnenen zeitlichen Ressourcen konnte die Befragung viel schneller umgesetzt und das Projekt fristgerecht abgeschlossen werden.

Wie bereits in den vorausgegangenen Befragungen wurde ein breiter Ansatz gewählt, bei dem verhaltens- und verhältnisorientierte Methoden in einer prozessbezogenen und einer ergebnisbezogenen Form kombiniert werden konnten. Neben den Ergebnissen der Gesundheitszirkel wurden arbeitspsychologisch abgeleitete Maßnahmen in die Diskussion einbezogen.

**Beschreiben Sie das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf).**

Eine Vorher–Nachher–Befragung mit psychometrisch geprüften Verfahren wurde ergänzt durch Gespräche in Gesundheitszirkeln sowie Mitwirkung in der Steuerungsgruppe und die regelmäßigen Jour fixe Feedbacks mit dem Projektteam. Diese wurden ergänzt durch Abstimmungsgespräche mit der Geschäftsführung.

Zu erwähnen ist, dass die Vorher–Befragung auf der Abschlussbefragung des letzten Projekts basiert. Hier wurden Daten für den oben genannten Vergleich herangezogen.

Für unser Haus und für unsere MitarbeiterInnen war es grundsätzlich neu, dass Befragungen nur noch online durchgeführt werden. Die KollegInnen konnten einerseits am PC, an den intern verfügbaren Terminals oder am privaten Mobiltelefon an der Umfrage teilnehmen.

Abschlussbefragung: Online Befragung von Juli 2024, Beteiligung 25 %, Auswertung intern.

Folgende Messinstrumente kamen im Rahmen der Abschlussbefragung zum Einsatz:

- Fragen zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Fragen zur Umsetzung des Tools „MitarbeiterInnen–App“ und die Auswirkungen auf die Zielerreichung durch das umgesetzte Projekt.
- Vereinzelt Fragen aus Teamqualität–Fragebogen (TQF)
- Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA) – Teil B1 und B2

Kurzumfragen wurden laufend umgesetzt:

Kurzumfrage zur Mobilität, 02/23

Personengruppe: alle MitarbeiterInnen

8 Items

Rücklauf: 314 MitarbeiterInnen; 31 %

Kurzumfrage zur Zufriedenheit mit dem Angebot der internen Betrieblichen Gesundheitsförderung. 08/23

Personengruppe: alle MitarbeiterInnen

8 Items

Rücklauf: 143 MitarbeiterInnen; 14 %

Kurzumfrage zur Evaluierung des Schulungs- und Fortbildungsangebots. 09/23

Personengruppe: alle MitarbeiterInnen

10 Items

Rücklauf: 75 MitarbeiterInnen; 8 %

Kurzumfrage zum gewünschten Speisen-Angebot im Rahmen des VEGANUARY. 01/24

Personengruppe: alle MitarbeiterInnen

6 Items

Rücklauf: 127 MitarbeiterInnen; 13 %

Kurzumfrage zu den Wünschen des Sommer-BGF-Angebots. 03/24

Personengruppe: alle MitarbeiterInnen

1 Stimmungs-Frage

Rücklauf: 112 MitarbeiterInnen; 12 %

**Beschreiben Sie wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:**

- **Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?**
- **Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?**
- **Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?**

Die Kurzumfragen waren für die Steuerung und Umsetzung des Projekts äußerst wertvoll. Sie ermöglichten uns, nicht nur die Feedbackkultur zu fördern, sondern auch schnell, unkompliziert und partizipativ zu agieren. Mit jeder weiteren Umfrage erhielten wir ein besseres Verständnis dafür, welche Themen den MitarbeiterInnen besonders am Herzen liegen. Kurze Umfragen, die „zwischen durch“ beantwortet werden konnten, erhielten besonders positives Feedback.

Für die umfassende Abschlussbefragung mussten wir hingegen erhebliche Anstrengungen unternehmen, um eine Beteiligung von 25 % zu erreichen. Das häufigste Feedback von Nicht-Teilnehmenden war, dass ihnen die Zeit fehlte.

Die Aufteilung der Abschlussbefragung in drei separate Abschnitte bot den MitarbeiterInnen

die Möglichkeit, gezielt zu bestimmten Themenbereichen Feedback zu geben. Im Gegensatz zum Vorgängerprojekt, das sich stark auf vorgefertigte Befragungsskalen konzentrierte, lag der Fokus diesmal stärker auf Rückmeldungen zum Projekt selbst und der Frage, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden. Dies erwies sich als essenziell für die Projektumsetzung, da wir so wertvolle Informationen zum aktuellen Stand und zu Änderungswünschen der KollegInnen erhalten konnten.

Dieser Ansatz entspricht dem Prinzip der Partizipation im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und dem Ziel, die Feedbackkultur im Haus weiterzuentwickeln. Zudem ermöglicht es uns, die Projektergebnisse nicht nur zu interpretieren, sondern auch konkret zu messen und in Zukunft vergleichbar zu machen.

## 4. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Bitte stellen Sie die Projektergebnisse sowie die Ergebnisse der Reflexion/Selbstevaluation und/oder externen Evaluation ZUSAMMENFASSEND dar.

Stellen Sie insbesondere dar welche Projektergebnisse vorliegen und welche Wirkungen mit dem Projekt erzielt werden konnten.

Und: welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.

Ergebnisse aus der Abschlussbefragung zum Projekt GERTI „Gesund Arbeiten 4.0. Im Tauernklinikum.“

Die Umfrage verzeichnete eine Beteiligung von rund 25 % mit insgesamt 256 Teilnehmer:innen aus allen Bereichen. Die Befragung war in 3 Teile gegliedert.

### Feedback zur betrieblichen Gesundheitsförderung

- Allgemeine Zufriedenheit: Rund 89% der Befragten gaben an, insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden mit den Angeboten aus der betrieblichen Gesundheitsförderung zu sein.
- Hürden: Schwierig ist dabei für rund 64 % der Zugang. Rückzuführen ist das auf die unterschiedlichen Dienste sowie nicht immer passenden Uhrzeiten der Maßnahmen.
- Wünsche: Insbesondere Gesundheitstage, Gesundheits-Checks sowie Ergonomische Arbeitsplätze und mehr Sportkurse wurden von den Kolleg:innen am häufigsten genannt – aber auch Obst, und Salate wurden erwähnt.

Daraus ergeben sich für die Steuerungsgruppe der betrieblichen Gesundheitsförderung unter anderem folgende Maßnahmen:

- Es wird mit einer Fokusgruppe die besten Uhrzeiten für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erarbeitet.
- Für den Herbst wird es zusätzliche Sportkurse geben.
- Die Gesundheitstage können im Herbst 2024 und das Frühjahr 2025 mit den gewohnten Gesundheits-Checks durchgeführt werden.
- Bzgl. Verbesserung im Bereich Ernährung (Obst, Salate, etc.) werden wir Sie gerne auf dem Laufenden halten.
- Höhenverstellbare Schreibtische werden nach einem fairen und transparenten Prozess vergeben. Gerne können sich Mitarbeiter:innen mit einem ärztlichen Attest oder einem geteilten Arbeitsplatz bei der Sicherheitsvertrauensperson, melden.
- An einer Neuregelung für die Gleitzeit/Kernzeit in der Verwaltung wird derzeit gearbeitet – gerne halten wir Sie auch hier auf dem Laufenden.

### Feedback zur Mitarbeiter-App

- GERTI wird von über 73 % der Befragten mehrmals pro Woche bis täglich genutzt. Dabei sind die Neuigkeiten und Nachrichten über das Haus aber auch Veranstaltungen und Fortbildungstermine

die wichtigsten Funktionen. 94 % fühlen sich zumindest teilweise über aktuelle Entwicklungen im Haus informiert.

- Ein großes Ziel der Einführung der Mitarbeiter-App lag darin, den Zugang zu den BGF-Angeboten chancengerechter zu gestalten. Dies ist für Rund 92 % der Befragten auch gelungen. Verbesserungsbedarf gibt es bei Feedbacks und bei Umfragen.
- Auch bzgl. Privatsphäre bei der Nutzung der Chat-Funktionen in der App gaben einige Mitarbeiter:innen ihre Bedenken kund.
- Besonders positiv ist, dass sich rund 65 % der Befragten stark bis sehr stark mit dem Haus verbunden fühlt, und dabei die App für rund 50 % einen wichtigen Beitrag leistet.

Daraus ergeben sich für die Steuerungsgruppe der betrieblichen Gesundheitsförderung unter anderem folgende Maßnahmen:

- Info zum Datenschutz in GERTI
- Schulung zur App-Nutzung
- Goodies - hier werden wir ein neues Konzept ausarbeiten.
- Essensbuchung über die App

Der **dritte Teil der Umfrage** beschäftigte sich mit dem **aktuellen Befinden der Mitarbeiter:innen**. Die Fragen basierten auf dem standardisierten Umfrage-Tool „SALSA“ und lieferten spannende Erkenntnisse.

Besonders wichtig ist, dass rund 97 % der Befragten angeben, Freude an der Arbeit zu haben und dass sie Ihre Arbeit als interessant und befriedigend empfinden. Es gibt aber auch einige Handlungsfelder, die in nächster Zukunft im Detail beleuchtet werden sollen. Somit werden folgende Maßnahmen festgelegt:

- Umfassende Mitarbeiter:innen-Befragung für nächstes Jahr geplant, in welcher detailliertere Aussagen für die einzelnen Abteilungen getroffen werden können.
- Stärkerer Fokus auf „Gespräche führen“, „Feedback geben und nehmen“ und „Fehlerkultur“ im Fortbildungskatalog für 2025
- Nach bewährtem Konzept in der Pflege, sollen auch in anderen Bereichen Führungskräfte ein Gruppen-Coaching erhalten

**Stellen Sie insbesondere dar inwieweit bzw. mit welcher Strategie das Projekt zur Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen hat und was sich in Hinblick darauf gut oder weniger gut bewährt hat.**

Mit Hilfe der App konnte ein wesentlicher Beitrag zu gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen werden insofern als MitarbeiterInnen mehr Mitbestimmung in Bezug auf das Angebot haben, sich einfacher und niederschwelliger anmelden können und auch jederzeit über Wichtiges informiert sind und sich – gerade bei so vielen TeilzeitmitarbeiterInnen und auch über 80 % ohne direkten PC-Arbeitsplatz selbst Informationen chancengerecht und niederschwellig beschaffen können. Somit hat sich das Projekt-Setup sowie die inhaltliche Ausrichtung – auch mit den Ergänzungen der persönlichen Information gut bewährt.

**Stellen Sie insbesondere dar welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.**

Kurze und knappe Umfragen in der App sind wichtig, um Mitarbeiter:innen aktiv in das Projekt mit einzubeziehen und mitentscheiden zu lassen. Diese in der Zukunft häufiger durchzuführen, ist mit Sicherheit sinnvoll – zur Vermittlung des Wertschätzungsgefühls, zur Steigerung der Gesundheit sowie um Feedback einzuholen und die Erreichung der Ziele zu überprüfen. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit des Projekts, wäre die stärkere Miteinbeziehung von jungen, engagierten Kolleg:innen in Führungspositionen sinnvoll. Zusätzlich dazu können lückenlose, schriftliche Notizen bzw. Protokolle einen möglichst vollständigen Wissenstransfer sichern.

**Stellen Sie insbesondere dar inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.** Die Zielgruppe wurde eingeladen zu Gesundheitszirkel mit dem Hauptfokus Kommunikation zu kommen. Darüber hinaus wurden aus fast allen Bereichen KollegInnen als sogenannte Key User definiert, die nach wie vor eine vernetzte Gruppe sind, mit dem Ziel spannende Inhalte aus den Bereichen bereitzustellen, Wir-Gefühl zu schaffen und eine gegenseitige Wertschätzung für alle Bereiche zu etablieren.

**Stellen Sie insbesondere dar ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.**

1. MitarbeiterInnen im Krankenhaus haben keinen direkten Zugang zu PCs. BGF Angebote haben viele MitarbeiterInnen – auch aufgrund der hohen Teilzeitrates und die seltene Anwesenheit im Haus (aufgrund geblockter Dienste) nicht oder erst sehr spät gesehen und konnten daher die Angebote nicht nutzen.

Die BGF Angebote werden nun über die App ausgeschrieben und die MitarbeiterInnen dazu um Feedback gebeten.

Ziel ist, eine **Chancengleichheit beim Erhalt von Information** zu den BGF Maßnahmen und Angeboten zu erhalten.

Dazu sollen bis Ende 2022 mindestens 60 % der Belegschaft registrierte User sein.

Da dieses Ziel aufgrund des verspäteten GO LIVE der App nicht erreicht werden konnte, ist es umso erfreulicher, dass jetzt mit Projektende die User-Quote bei 83 % der MitarbeiterInnen liegt. Somit erhalten 83 % der MitarbeiterInnen in Echtzeit und chancengleich die BGF-Angebote und Informationen.

2. **Mehr als 25% der MitarbeiterInnen beteiligen sich aktiv an der BGF über die Nutzung der App indem Sie an den Kurz-Umfragen teilnehmen und Feedback geben.**

Regelmäßige Umfragen/Stimmungsbarometer → **Empowerment/Engagement/Einbeziehung/Partizipation der MitarbeiterInnen** wird gesteigert, **Kommunikation gefördert**

Bei einer Umfrage wurden die geplanten 25 % übertroffen. Andere Umfragen liegen bei rund 12–14 % Rücklaufquote. Hier besteht noch Handlungsbedarf.

3. Die Fluktuation nimmt im Vergleich zum Jahr 2022 um 2 % ab.

**Bindung der MitarbeiterInnen/WIR-Gefühl** ans Haus durch Teilnahme an BGF Team-Events, Lunch Get Together, o.ä. Maßnahmen

Die Fluktuation hat sich um 0,77 %-Punkte verringert. Das sind 10,1 %. Die angestrebten 2 % wurden daher erreicht.

4. Die **mentale Gesundheit** der MitarbeiterInnen wird gestärkt indem mindestens 3 Maßnahmen im Zeitraum 2022–2024 zum Thema Psychische Gesundheit umgesetzt werden.

Mindestens 100 MitarbeiterInnen sollen in einer Form an Maßnahmen zur mentalen Gesundheit teilnehmen und somit wissen, wo sie sich im Fall Hilfe holen können.  
Es haben sieben Maßnahmen zum Thema psychische/mentale Gesundheit stattgefunden. Gesundheitstage mit Schwerpunkt, Kräuterworkshops, Mini-Inputs, Vortrag Stressmanagement, 4-Abend-Seminar Stressmanagement, Psychohygiene – Schwerpunkt Waldbaden, Humor-Workshop mit den roten Nasen.

160 MitarbeiterInnen profitierten von den Angeboten zum Thema psychische Gesundheit und wissen nun, wo sie sich auch intern Hilfe holen können.

5. Die **Krankenstandsdauer** wird durch eine höhere Resilienz der MitarbeiterInnen aufgrund unserer BGF-Angebote um 10 % gesenkt.  
Die durchschnittliche Krankenstandsdauer ist von 2021 bis 2023 um 21,6 % gesunken.

6. Über 30 % der **MitarbeiterInnen beteiligen** sich an BGF Maßnahmen. Dazu zählen jegliche BGF fit. BGF mental. BGF TEAM. Und BGF Struktur Maßnahmen.  
An den verschiedenen Maßnahmen haben in den Jahren 2021–2024 rund 400 MitarbeiterInnen teilgenommen, somit mehr als 30 %.

7. Erarbeiten und Dokumentieren von **Problemfeldern der mentalen Gesundheit in Zusammenhang mit interner Kommunikation.**

Durchführung von mindestens 4 Gesundheits-Zirkel zur Abgrenzung des Einflusses interner Kommunikation als Stressquelle und Maßnahmenarbeit

Nach dem partizipativen Ansatz wurden alle MitarbeiterInnen zur Teilnahme eingeladen. Ziel ist, dass mindestens 20 MitarbeiterInnen an der Erarbeitung teilnehmen.  
Es haben vier Gesundheitszirkel stattgefunden und 23 Personen haben sich an der Erarbeitung von Maßnahmen beteiligt.

8. Entwicklung von **Maßnahmen zur Erhöhung der individuellen Gesundheit in Bezug auf Stress am Arbeitsplatz, sowie zur Erhöhung der Teamqualität.**  
Erfolgreiche Implementierung von mindestens 3 Kernmaßnahmen.

Ein besonderer Fokus lag auf der Führungskräfte-Entwicklung sowie der Teamqualität, da diese unmittelbar mit Stress am Arbeitsplatz zusammenhängen. Quer durch die Bereiche konnten somit 12 verhältnisorientierte Maßnahmen weitergeführt bzw. neu entwickelt und implementiert werden. Zusätzlich konnten Führungskräfte gecoacht werden und Teams in Rahmen von Workshops (wieder) zusammenfinden.

**Stellen Sie insbesondere dar ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.**

Mit einer Beteiligung von 83% der Belegschaft kann man definitiv davon sprechen auch die Zielgruppe ohne PC-Zugang erreicht zu haben. Ein großes Ziel der Einführung der Mitarbeiter-App lag darin, den Zugang zu den BGF-Angeboten chancengerechter zu gestalten. Für rund 92 % der Befragten ist der Zugang zu den BGF-Angeboten chancengerechter gestaltet.

**Stellen Sie insbesondere dar ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.**

Ja, die App und unsere GERTI gehört fix zu unserem Haus und wird so weiterbestehen. Prozesse werden laufend adaptiert. Besonders bewährt hat sich die Gruppe der Key User. So soll diese Gruppe auch in Zukunft eine Rolle in der internen Kommunikation haben.

**Stellen Sie insbesondere dar ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.**

Ja, das Projekt kann in andere Organisationen im gesundheitlichen Bereich transferiert werden, aber auch andere Betriebe sind möglich.

**Stellen Sie insbesondere dar welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.**

Fixe Verantwortlichkeit für die Betreuung der App, damit auch immer „spannende“ Infos rund ums Haus online gestellt werden. Dies wird durch die Key User sichergestellt.

Von besonderer Wichtigkeit ist die Kooperation mit der Personalabteilung – nicht nur Kommunikationsabteilung alleine. Weiters werden Jahrespläne für die Kommunikation erstellt sowie Inhalte gesammelt, die zu Feedbackkultur beitragen und das Wir-Gefühl stärken.

## 9. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

**Beschreiben Sie kurz**

- **die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.**
- **für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.**
- **was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.**

In den letzten Jahren wurde einerseits stark an der Verbesserung der internen Kommunikation gearbeitet, und andererseits an der Unternehmenskultur.

Es hat sich – wenig überraschend – gezeigt, dass an kulturellen Themen lange gearbeitet werden muss, um eine nachhaltige Veränderung für die Belegschaft erlebbar zu machen und für die Qualitätssicherung eine Kontinuität in der betrieblichen Gesundheitsförderung vorherrschen muss, sprich eine Verantwortliche bzw. ein Verantwortlicher. Eine Feedbackkultur schafft man nicht in ein bis zwei Jahren, aber wir sind auf einem guten Weg dazu und werden natürlich für die nächsten Jahre an weiteren Maßnahmen arbeiten.

Ergebnisse der internen Kommunikation können, dank der Einführung der MitarbeiterInnen-App, quasi per Knopfdruck ausgewertet werden. Hier sieht man deutlich, dass Beiträge, welche die persönliche Gesundheit betreffen, oft sehr viele LeserInnen und auch „Likes“ erhalten. Das ist insofern ein gutes Zeichen, als sich die MitarbeiterInnen einerseits selbst mit Ihrer Gesundheit beschäftigen (wollen) und andererseits somit auch sehen, wie wichtig dem Betrieb die Gesundheit eines jeden Einzelnen und einer jeden Einzelnen ist.

Zukünftige Handlungsfelder sind gewiss das Weiterarbeiten an den Themen:

- Internes BGF-Angebot optimieren
- Wir-Gefühl
- Wertschätzung unter den Berufsgruppen
- Feedbackkultur
- Vor allem in Bezug auf das Thema On-Boarding besteht noch großer Handlungsbedarf

In den letzten Jahren war die personelle Situation der BGF besonders herausfordernd. Aufgrund der Karenz der Verantwortlichen wurde der Bereich intern übergeben, leider gab es innerhalb von eineinhalb Jahren somit in Summe vier verschiedene Ansprechpersonen. Aufgrund der Wechsel wurden manche Dinge etwas vernachlässigt und manches auch nicht nach Plan umgesetzt.

Darüber hinaus fand auch eine personelle Veränderung in der Geschäftsführung sowie in der Kollegialen Führung des Hauses statt. In Summe gab es 3 personelle Änderungen in der Steuerungsgruppe. Aus diesem Grund wurde die Steuerungsgruppe auch auf die Personalleitung sowie Leitung der Rechtsabteilung ausgedehnt, um hier Stabilität zu erhalten. Hier ist die Kommunikation innerhalb des Projekts sehr wichtig und auch entscheidend für einen positiven Abschluss, aber auch generell für das gesamte Thema betriebliche Gesundheitsförderung.

Empfehlenswert ist jedenfalls die meiste Arbeit in die Planung zu stecken und hier – bei einem geplanten Wechsel der Personen – von Anfang an alle miteinzubeziehen.

Wechsel in der Projektleitung sind kompensierbar aber erfordern Engagement und Aufwand aus dem Gesamtteam.

Ansonsten würde ich jedenfalls wieder interne Botschafter und MultiplikatorInnen aufbauen, StellvertreterInnen in der Steuerungsgruppe benennen, verschiedene Kommunikationskanäle und -mittel für unser MitarbeiterInnen, die aufgrund ihrer Arbeit verschiedene Zugänge haben, wählen und den persönlichen Kontakt zu Teams, Führungskräften und Einzelpersonen intensivieren.

Wir haben die App in Abstimmung mit den Kolleginnen der Marketingabteilung personalisiert. So ist unsere GERTI, als Trägerin von interner Information entstanden und als Dreh- und Angelpunkt für Rückmeldungen, Feedback und Abstimmungen. Dies ist jedenfalls empfehlenswert. Allerdings wurde für die Namensfindung sowie die optische Gestaltung zu wenig Zeit einberaumt. Der Go Live verzögerte sich dadurch etwas, was dem Gesamten jedoch – wenn man Nutzen-Kosten analysiert, jedenfalls sehr viel gebracht hat.

## Anhang

Listen Sie Ihre veröffentlichbaren Beilagen zum Bericht auf. Diese sind ebenso wie der Bericht selbst im Projektguide hochzuladen.

10. *TK Bewegt*
11. *Schulungs- und Fortbildungsprogramm*
12. *erarbeiteter Maßnahmenplan*
13. *Presseartikel*

*Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:*

14. *Projektablaufplan*
15. *Projektrollenplan*
16. *Evaluationsendbericht*
17. *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
18. *Befragungsergebnisse*
19. *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen (s. GERTI Beiträge)*
20. *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
21. *Projektpräsentationen*
22. *Diverse Beiträge zur Betr. Gesundheitsförderung in der MitarbeiterInnen-App GERTI*

*b*

### **Hinweis:**

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.