

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.

Projektnummer	2787
Projekttitle	Eligesund
Projektträger/in	Krankenhaus der Elisabethinen GmbH (Graz)
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	Förderzeitraum: 01.10.2016 bis 31.05.2019
Schwerpunktzielgruppe/n	Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte (75%, 50%), Fokus auf bzgl. gesundheitlicher Chancengerechtigkeit potenziell benachteiligte Personengruppen
Erreichte Zielgruppengröße	447 (Stand 31.12.2018)
Zentrale Kooperationspartner/innen	www.elisabethinen.at/organisationskultur
Autoren/Autorinnen	Mag. Michaela Drexel MAS MMag. Dr. Elisabeth Nöhammer
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	Michaela.drexel@elisabethinen.at Elisabeth.noehammer@umit.at
Weblink/Homepage	www.elisabethinen.at/organisationskultur
Datum	31.08.2019

1 Kurzzusammenfassung

1.1 Projektbeschreibung

Krankenhäuser gelten als komplexe Settings, in denen sehr viel Expertise und Wissen zum Themenfeld Gesundheit verfügbar ist. Oft wird dieses v.a. für Patient/innen angewendet und weniger nach innen in die Organisation. Dass dies auch für das Krankenhaus der Elisabethinen in Graz zutrifft, ergab sich aus der gesetzlich vorgeschriebenen und 2014/15 erfolgten Evaluierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz, den Ergebnissen der Mitarbeiter/innenzufriedenheitserhebung und des ebenfalls durchgeführten „audit beruffamilie“.

Aus den Daten erkennbare Handlungsfelder, die sich intern aufgrund unterschiedlicher Fachbereiche, Ebenen, etc. unterschiedlich auswirken können, sollten gemeinsam mit und für die Mitarbeiter/innen bearbeitet werden. Als geistliches Haus war und ist es dem Krankenhaus der Elisabethinen in Graz ein Anliegen, gerade auch für benachteiligte Personengruppen Angebote zu finden. Erfolgen sollte dies insbesondere im Kontext eines vom FGÖ geförderten Projektes (Förderzeitraum 01. Oktober 2016 bis 31. Mai 2019) mit den Schwerpunktzielgruppen Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und hier v.a. potenziell benachteiligte Personen (basierend auf demografischen und internen strukturbedingten Kriterien).

Mit Nachhaltigkeit als explizitem Ziel wurde das Projekt von Beginn an wissenschaftlich begleitet (Institut für Management und Ökonomie im Gesundheitswesen, UMIT), mittels Gesundheitszirkeln/Workshops und qualitativen Interviews sowie laufender Maßnahmeevaluation stark partizipativ ausgerichtet und intern mit ausreichenden Ressourcen hinterlegt.

1.2 Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

Der hohe Fokus auf Mitarbeiter/innenbeteiligung und einen Mix aus Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie kurz-, mittel- und langfristig wirkenden Maßnahmen führte bei der Evaluierung 2019 zu guten Ergebnissen: die Teilnahmemöglichkeit wird von 79% für alle als hoch angesehen, 80% fühlen sich über BGF gut informiert und berichten, dass die Informationen für alle zugänglich sind. Etwa 77% sind sehr zufrieden oder zufrieden mit dem BGF Angebot, wobei sich hier Unterschiede zwischen Arbeitszeitmodellen zeigen. Die persönliche Nutzung ist mit 42% hoch.

2 Projektkonzept

Krankenhäuser gelten als Arbeitsbereiche mit potenziell sehr hohen Belastungen (v.a. zeitlich, ökonomisch, physisch, emotional) und gleichzeitig als komplexe hierarchische Settings, in denen sehr viel Expertise und Wissen zum Themenfeld Gesundheit verfügbar ist. Oft wird dieses v.a. für Patient/innen angewendet und weniger nach innen in die Organisation. Dass dies auch für das Krankenhaus der Elisabethinen in Graz zutrifft, ergab sich aus der gesetzlich vorgeschriebenen und 2014/15 erfolgten Evaluierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz, den Ergebnissen der Mitarbeiter/innenzufriedenheitserhebung und des ebenfalls durchgeführten „audit beruffamilie“.

Aus den Daten erkennbare Handlungsfelder, die sich intern aufgrund unterschiedlicher Fachbereiche, Ebenen, etc. unterschiedlich auswirken können, sollten gemeinsam mit und für die Mitarbeiter/innen bearbeitet werden. Als geistliches Haus war und ist es dem Krankenhaus der Elisabethinen in Graz ein Anliegen, gerade auch für benachteiligte Personengruppen Angebote zu finden. Erfolge sollte dies insbesondere im Kontext eines vom FGÖ geförderten Projektes von Oktober 2016 bis Mai 2019 mit den Schwerpunktzielgruppen Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und hier v.a. potenziell benachteiligte Personen (basierend auf demografischen und internen strukturbedingten Kriterien).

Das Projekt wurde von der internen Projektleitung mit Unterstützung der wissenschaftlichen Begleitung entwickelt. Die Zielsetzungen waren zunächst eher grob: die Mitarbeiter/innen sollten im Sinne der Ressourcenstärkung im Umgang mit und bei der Bewältigung von Belastungen am Arbeitsplatz und den sich daraus ergebenden Problemen im Alltag unterstützt werden, und (zusätzliche) Belastungen verhindert bzw. vorhandene verringert werden. Diese wurden anschließend konkretisiert auf:

1. RESSOURCENFOKUS: Die gesundheitsfördernden Ressourcen (1) ausbauen und (2) Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz durch (3) aktive Mitarbeiter/innen-Beteiligung an gesundheitsfördernden Maßnahmen.
2. ARBEITSORGANISATION: Verbesserung der internen Arbeitsorganisation. Insbesondere hier erfolgte die Reduktion aktueller Belastungen und über verhältnisorientierte Maßnahmen eine Erhöhung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität aller Betroffenen.
3. NACHHALTIGKEIT: Implementierung der BGF in den Arbeitsalltag nachhaltig gewährleisten. Die laufende Information und deren Verfügbarkeit sensibilisiert für die Bedeutung der eigenen Gesundheit und zeigt Möglichkeiten auf, die gesundheitliche Lebensqualität auch selbst weiter zu verbessern (Empowerment).

4. INSTITUTIONELLE VERANKERUNG: Das Krankenhaus der Elisabethinen strebt die Mitgliedschaft am Österreichischen Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser (ONGKG) an.
5. CHANCENGLEICHHEIT: Potenziell benachteiligter Gruppen werden spezifisch berücksichtigt.

Die genannten Ziele wurden jeweils in Unterziele gesplittet und Indikatoren überlegt, welche eine Messung erlaubten. Wie unten (Evaluation) ersichtlich, wurden die Ziele mehrheitlich voll erreicht.

Wegen der hohen gesundheitsbezogenen Expertise der Mitarbeiter/innen und um größtmögliche Akzeptanz für BGF zu schaffen, wurde das Projekt umfassend partizipativ angelegt. Was dies bezüglich Projektdurchführung bedeutete, behandelt der folgende Punkt.

3 Projektdurchführung

Mit dem Projekt wurden insgesamt 447 Mitarbeiter/innen (Stand 31.12.2018) aus den folgenden Bereichen

- Ärztlicher Dienst
- Pflegebereich
- Verwaltungsbereich

erreicht und mit den verschiedenen verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen angesprochen.

Das Projekt war dabei sowohl hinsichtlich Gremien und Rollenverteilung als auch Ablauf klassisch aufgebaut.

3.1 Projektgremien und Rollenverteilung

3.1.1 Steuerungsgruppe

In Absprache wurden mit der Geschäftsführung und Steuerungsgruppe (GF, Personalvertretung, Behindertenvertrauensperson, AM, SFK, KOFÜ, QM/BGF) Grundsatzentscheidungen für das Projekt (Hauptziele, Dauer, Umfang, Marketing) getroffen und die entsprechenden Aufträge an den Projektleiter und sein Team erteilt, dabei wurde Steuerungsgruppe von externen Expert/innen beraten (UMIT, STGKK).

3.1.2 Projektteam

Das Team bestand aus der internen Projektleitung und weiteren Mitarbeiter/innen aus allen Unternehmensbereichen und wurde im Projektzeitraum von externen Expert/innen begleitet (UMIT, STGKK). Über den gesamten Projektzeitraum und stellte

dieses Team das Bindeglied zwischen den Mitarbeiter/innen an der Basis und der Steuerungsgruppe dar. Das Team koordinierte und kontrollierte die Umsetzung der Entscheidungen der Steuerungsgruppe. Die Teammitglieder fungierten als Multiplikator/innen auf ihren Abteilungen.

3.1.3 Interne Expert/innen

Zum einen wurden die Mitarbeiter/innen (inkl. Führungskräfte) als Expert/innen ihrer Arbeitsumgebung intensiv in das Projekt einbezogen, um Betroffene zu Beteiligten zu machen sowie umfassende Partizipation zu leben. Zum anderen gestalteten Mitarbeiter/innen mit spezifischen (Zusatz-)Ausbildungen bzw. Interessen als Expert/innen auch BGF-Angebote für ihre Kolleg/innen.

3.1.4 Externe Expert/innen

Das Projekt wurde wissenschaftlich begleitet (UMIT) und auch extern (sowie für die einzelnen Maßnahmen intern) evaluiert. Viele Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden von externen Vortragenden, Trainer/innen und Referent/innen angeboten.

3.1.5 Vernetzungen und Kooperationen

Die im Laufe des Projektes eingegangenen Mitgliedschaften im ONGKG (Vorstand) sowie im Netzwerk „GfB Gesundheit fördert Beschäftigung – Gesundheit im Betrieb“ vergrößern die Möglichkeiten des Voneinander- und Miteinander-Lernens für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen.

3.2 Projektablauf

Der Projektablauf (siehe Abbildung 1, Darstellung inkl. Vorarbeiten) erfolgte klassisch nach Analyse- bzw. Erhebungs-, Umsetzungs- und Evaluierungsphase, wobei (interne) Evaluierungsteile auch in der Umsetzungsphase erfolgten, wenn Angebote nur einmalig stattfanden.

3.2.1 Analyse- bzw. Erhebungsphase

In der Analyse- bzw. Erhebungsphase konnte auf vielen bereits vorhandenen Daten aus der klassische Unternehmensdatenanalyse (Unternehmensgröße, Krankenstände, ...) sowie Ergebnissen diverser Befragungen bzw. einem Audit zurückgegriffen werden:

- „audit beruffamilie“
- Befragung der Mitarbeiter/innen (Zufriedenheitsbefragung) (2014)
- Erhebung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz (2014)

Insbesondere aufbauend auf letzteren wurden im Frühjahr 2017 die Ergebnisse letzterer im Kontext von Gesundheitszirkeln/Workshops mit den Mitarbeiter/innen diskutiert, ergänzt, sowie die Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen / Maßnahmenvorschlägen vorgenommen, diese priorisiert und das gewünschte Design besprochen. Es fanden insgesamt sieben dieser nach Berufsgruppen und hierarchischen Ebenen getrennten einmaligen „Zirkelworkshops“ mit insgesamt 63 Teilnehmer/innen statt.

Um auch die Perspektive der Führungskräfte zu inkludieren, wurden diese (mit Ausnahme der Stationsleitungen, für die es einen Zirkel gab) qualitativ befragt. Ziel war auch hier die Generierung möglichst angepasster Maßnahmen. Insgesamt fanden 8 qualitative, teilstrukturierte Interviews statt (v.a. mit Primärarzt/innen), die Themen waren denen der Gesundheitszirkel ident.

Die erarbeiteten Vorschläge wurden in Handlungsfelder gegliedert und umfassen: Arbeitsstruktur, Raum- und Arbeitsplatzgestaltung, Kultur und Kommunikation, IT/EDV, Berufsgruppenspezifische Wünsche/Anregungen (gesplittet nach Pflege, Verwaltung, MTD), weitere Anregungen (wie Generationenmanagement und Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten) und explizit verhaltensorientierte Angebote. Nach Diskussion in den Projektgremien wurde ein Maßnahmen-Mix von kurz-, mittel- als auch langfristig wirkenden Maßnahmen beschlossen.

3.2.2 Umsetzungsphase

Bei den verhältnisorientierten Maßnahmen wurde der Fokus auf die Handlungsfelder Raum- und Arbeitsplatzgestaltung sowie Arbeitsstruktur gelegt, bei den verhaltensorientierten auf die Handlungsfelder Kultur und Kommunikation sowie Stressmanagement und Bewegung.

Verhältnisorientierte Maßnahmen: hier wurden v.a. neue Stellen geschaffen, die Mitarbeiter/innen hinsichtlich dispositiver Tätigkeiten entlasten, bspw. ergänzende hauswirtschaftliche Mitarbeiter/innen sowie organisatorisch entlastend Tätige. Der Ruheraum wurde neugestaltet, Lärmdämmung verbessert, das Angebot der Suppe für den Nachtdienst beibehalten.

Bei den Verhaltensorientierten Maßnahmen wurde darauf geachtet, Angebote unterschiedlicher Dauer (mehrere Termine/ein Termin), Tageszeiten, Örtlichkeit (intern/extern) und Schwierigkeitsstufe zu schaffen, um möglichst niederschwellig zu agieren und viele Bedürfnisse und Interessen abzudecken. Angeboten wurden bspw. Achtsamkeitstrainings; Workshops bzgl. Alphawalking, Alphalauf; gemeinsames Rudern; Workshops zu Ernährung, Lebensfreude, Diversität; ein Schwimmkurs; Improvisationstheater; Deeskalationsmanagement-Training, etc. Auch ein Gesundheitstag mit verhaltens- und verhältnisorientierten Aspekten wurde durchgeführt.

3.2.3 Evaluierungsphase

Die Maßnahmen (insbesondere einmalige eher verhaltensorientiert Aktivitäten) wurden intern sofort mittels Evaluierungsbögen der Teilnehmer/innen bewertet, weitere im laufenden direkten Gespräch, um bei wenig gefallenden Maßnahmen schnell agieren zu können. Die Evaluierung des Projektes erfolgte abschließend im Kontext der erneuten Evaluierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz im Frühjahr 2019 (mit Zusatzfragen zu BGF), ergänzend dazu können Tendenzen in der ebenfalls im Frühjahr 2019 wiederholten Befragung zur Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen abgelesen werden. Details zu den Evaluierungen siehe unten.

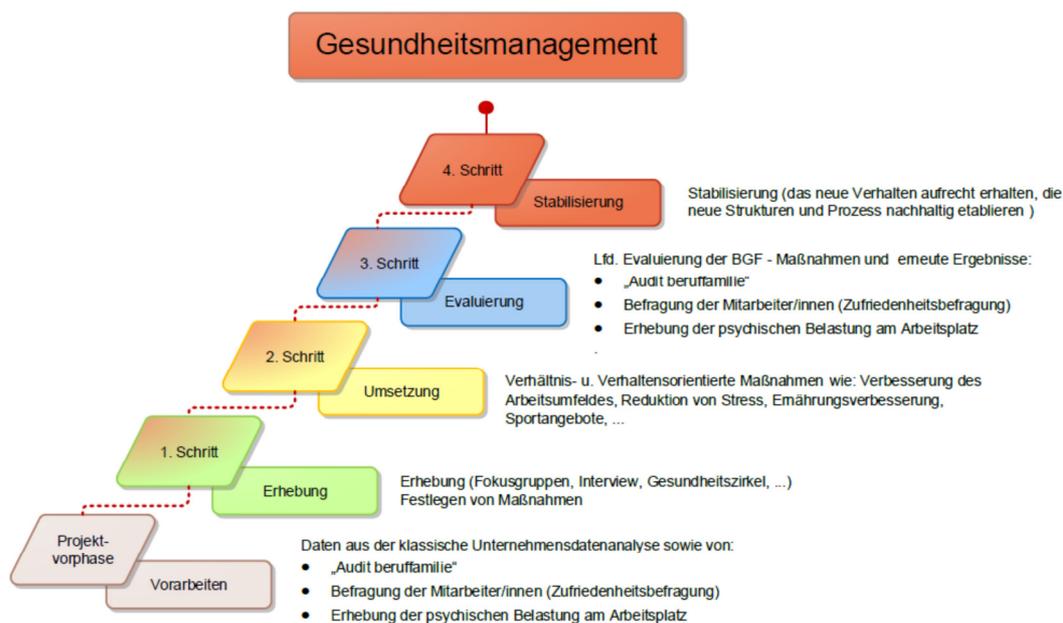


Abbildung 1 Projektphasen Drexel/Nöhammer 2019

4 Evaluationskonzept

Die allgemeine (Gesamt-)Evaluation erfolgte extern und wurde mit der erneuten Erhebung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz gekoppelt. Eigene Fragen zum BGF-Projekt ermöglichten nicht nur dessen Evaluierung, sondern auch die Inbezugsetzung zur Empfindung von bestimmten Belastungen. Die externe Durchführung wird von den Mitarbeiter/innen als sehr positiv wahrgenommen.

Für alle verhaltensorientierten Maßnahmen ausg. der primär sportlich orientierten (und vor allem **langfristig** in Gruppen stattfindenden) wurden abhängig von der Maßnahme sofort nach dieser, interne Evaluierungsbögen an die teilnehmenden Mitarbeiter/innen ausgeteilt und diese anschließend von der Stabstelle für BGF ausgewertet, dh Workshops, Vorträge etc. wurden intern evaluiert. Zusätzlich fanden laufend informelle Gespräche der Projektleitung mit den Mitarbeiter/innen zu den Angeboten statt, die ggf. zu Adaptierungen oder Profilschärfungen führten. Dabei wurde darauf geachtet, unterschiedliche Maßnahmen zu setzen, um rasch die Ak-

zeptanz seitens der Mitarbeiter/innen zu erkennen. Die Ergebnisse werden im nächsten Abschnitt geschildert.

5 Projekt- und Evaluationsergebnisse

Die Ergebnisse der Diagnosephase hinsichtlich Bedarf, Wünschen und Angebotsanregungen wurden auf allen Ebenen im Unternehmen und im Projekt intensiv diskutiert, damit jede/r Mitarbeiter/in die Möglichkeit hatte, zu partizipieren. Gemeinsam mit der Mischung der Daten aus Befragungen, Interviews, Gesundheitszirkeln/Workshops und allgemeinen Unternehmensdaten war dies extrem hilfreich für die Erstellung eines umfassenden, auf die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen fokussiertes BGF-Angebot. Dieses umfasste kurz-, mittel- und langfristig wirksame Maßnahmen, verhältnis- und verhaltensorientiert. Bei den verhaltensorientierten Angeboten wurde Wert daraufgelegt, ein möglichst breites Spektrum anzubieten, das niederschwellig und zu unterschiedlichen Tageszeiten sowie hinsichtlich Terminisierung nach Rücksprache mit den Unternehmensbereichen angeboten wurde.

Der Erfolg dieses Zugangs zeigte sich in der sehr guten Bewertung der Angebote durch die Mitarbeiter/innen sowie durch die Verbesserung zentraler Zufriedenheitselemente sowie der Reduktion einschlägiger Belastungen in den Evaluierungen 2019. Die Ergebnisse der Evaluierung psychischer Belastungen der Elisabethinen Graz GmbH zeigen über weite Strecken 2019 bessere Bewertungen als im Jahr 2014. Auch die Bewertung des BGF-Angebotes war wie oben dargelegt sehr gut (siehe Punkt 1.2.). Es wird für Teilzeit- und Vollzeitmitarbeiter/innen der gleiche Zugang zu den Maßnahmen gewährleistet. Dies zeigt sich auch in den Daten: Bei den Beschäftigungsausmaßen, der Betriebszugehörigkeit und dem Alter gibt es keine Unterschiede hinsichtlich Nutzung. Details zur Optimierung hinsichtlich unterschiedlicher Arbeitszeiten sind Ziele für die Zukunft, da Personen mit Schicht- bzw. Tag- und Nachdienst etwas weniger zufrieden mit dem Angebot sind.

Die Projektziele konnten großteils voll erreicht werden, da die Informations- und wahrgenommene Zugangsmöglichkeit sowie Zufriedenheit mit dem Angebot sehr hoch sind. Ziel nach Projektabschluss ist die Erhöhung der niedrigeren Zufriedenheit mit dem BGF-Angebot von Personen mit Schicht- bzw. Tag- und Nachdienst, damit auch hier gesundheitliche Chancengleichheit optimiert wird.

Durch die intensive Unterstützung seitens der Geschäftsleitung und der Steuerungsgruppe sowie des hohen persönlichen Engagements der Stabstelle für BGF (Projektleitung) wird das Projekt kontinuierlich vorangetrieben und auch intern kofinanziert. Der Stabstelle wird von der Unternehmensleitung jährlich ein Budget für BGF-Maßnahmen zur Verfügung gestellt, die im Unternehmen im Zuge des Projektes neu etablierten Stellen und Prozesse sind nachhaltig verankert.

Das Projekt kann in der gleichen Form in ähnlichen Settings umgesetzt werden, allerdings ist der Zeit- und Organisationsaufwand einzuberechnen, den die Partizipation der Stakeholder erfordert, wird jedoch von hoher Akzeptanz und Nutzung der Angebote belohnt.

6 Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Im Folgenden wird auf förderliche Faktoren, Herausforderungen und Lessons learned eingegangen.

6.1 Förderliche Faktoren für den Projekterfolg

- Die durchgehende, intensive Information der Mitarbeiter/innen während der gesamten Laufzeit und bereits im Vorfeld
- Die Betonung von Partizipation und die hohe Motivation der Mitarbeiter/innen, ihre Arbeitsumgebung optimieren zu helfen, um sich noch fokussierter ihren Kernaufgaben widmen zu können
- Die umfassende Unterstützung durch die Unternehmensleitung und das hohe Engagement der internen Projektleitung
- Eine sensible Gruppenbildung für Gesundheitszirkel (hierarchisch und berufsgruppenspezifisch getrennt)
- Eine enge zeitliche Abstimmung der Maßnahmen mit den Bedürfnissen der einzelnen Fachbereiche, persönliche Einladung zu den Angeboten
- Eine gute Mischung aus Maßnahmen, die schnell, mittelfristig und langfristig wirken und bei denen "für jede/n" etwas dabei ist
- Externe Kooperationen und das Achten auch hohe Qualität der Angebote
- Die Konzentration auf die Handlungsfelder, die sich in den Gesundheitszirkeln/Workshops herauskristallisierten

6.2 Herausforderungen

- Das Tätigkeitsprofil eines Krankenhauses an sich verlangt eine sehr hohe zeitliche Flexibilität, da Notfälle nicht geplant werden können, was Einzelne immer wieder an der Teilnahme an geplanten Maßnahmen hindern konnte
- Interne Change-Prozesse verlangen nach einer intensiven Abstimmung insbesondere mit verhältnisorientierten Veränderungsvorschlägen der BGF
- Unterschiedliche Dienstzeiten erschweren die Planung von Gruppenangeboten und einen möglichst umfassenden Zugang

6.3 Lessons Learned

- Zentral ist, die Begeisterung und die Motivation der Mitarbeiter/innen für Gesundheitsförderung hoch zu halten. Dies muss über sichtbare und kommuni-

zierte Erfolge, einen gewissen Spaßfaktor durch neue Angebote und weiterhin die strukturelle Ermöglichung der Teilnahme an Angeboten sichergestellt werden.

- Synergien mit weiteren internen Prozessen und (zum Teil externen) Evaluierungen und Audits sollten gesucht und genutzt werden, um Gesundheitsförderung ressourcenschonend und umfassend zu integrieren.
- Eine gewisse Außenpräsenz eines Projektes sollte angestrebt werden (auch wenn keine Förderung vorliegt), um nachhaltiges Commitment zu zeigen und zeigen zu müssen.
- Bei einem Neustart des Projektes würde verstärkt darauf geachtet werden, dass verhältnisorientierte Maßnahmen ebenso wie verhaltensorientierte klar als BGF wahrgenommen werden.

6.4 Publikationen und Vorträge aus dem Projekt und vorbereitenden Aktivitäten

- Publikationen
 - Nöhammer E, Drexel M, Stummer H: Co-Creating the Good Job (working title), in review
 - Nöhammer E, Drexel M, Katzdobler S, Stummer H. Einbindung verpflichtender Evaluierungen in ein integriertes Gesundheitsmanagement – Best Practice im Ordenskrankehaus der Elisabethinen Graz. In: Pfannstiel MA, Mehlich H (editors). Betriebliches Gesundheitsmanagement. Konzepte, Maßnahmen, Evaluation. Wiesbaden, Springer/Gabler, 2016. p. 381–391.
- Eingeladene Konferenzbeiträge/Vorträge
 - Drexel M, Nöhammer E. Gesundheitsbezogene Wertekongruenz im Krankenhaus. Pflegekongress 2018, Wien, 2018.
 - Drexel M, Nöhammer E. Workplace Health Promotion Initiatives: What do employees want?" National HPH conference in Prag, 2017.
 - Drexel M, Nöhammer E. "Integrating Worksite Health Promotion (WHP) in Hospitals: Best practice and experience from Austria". National HPH conference in Prag, 2017
 - Drexel M, Nöhammer E. Ansatzpunkte für betriebliche Gesundheitsförderung – Wissenschaft trifft Praxis. 18. Treffen der Strategischen BOC Partner. Wien, 2016.
- Konferenzbeiträge
 - Nöhammer E, Stummer H, Drexel M. Creating organizational readiness for Workplace Health Promotion: A Best Practice approach. International Conference on Health Promoting hospitals and Health Services. Vienna, Austria, 2017. (Vortrag)
 - Nöhammer E, Drexel M, Stummer H: Spiritualität am Arbeitsplatz in der Praxis. 1. Wiener Symposium zu Glaube und Management, Wien, Österreich, 2018. (Poster)

- Nöhammer E, Drexel M, Stummer H. Evaluation und Evidenz von Betrieblicher Gesundheitsförderung – Best Practice am Beispiel der Elisabethinen GmbH Graz. Tagung Evidenzbasierung in der Gesundheitsförderung. Wien, 2015. (Poster)

7 Anhang

7.1 Maßnahmenübersicht 2019 in Print



Jahresübersicht Betriebliche Gesundheitsförderung 2019

Monat	Veranstaltung	Referent	Datum	Zeit	Ort	Anmeldung
Jänner	Präventives Wirbelsäulentraining 6 Einheiten (Begrenzte Teilnehmeranzahl max. 8 Personen)	E. St. BSc	ab 09. 01.2019 wöchentlich	16.00 bis 17.00 Uhr	Turnsaal Physiotherapie	michaela.drexel@elisabethinen.at
	Achtsamkeitstraining (Fokus und Entspannung sind keine Gegensätze)	Mag. B. W.	21. 01.2019	16.00 Uhr	Vortragssaal	michaela.drexel@elisabethinen.at
Februar	Auf den Spuren der Big Five durch Südafrika (Diavortrag)	E. M.BSc	13.01.2019	19.00 Uhr	Vortragssaal	michaela.drexel@elisabethinen.at
	INDONESIEN-Im Reich der Vulkane (Diavortrag)	Mag. G. T. (Extremsportler)	26.02.2019	15.00 bis 16.30 Uhr	Vortragssaal	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
März	Achtsamkeitstraining (Wie reagiere ich auf Stressoren)	Mag. B. W.	21.02.2019	16.00 Uhr	Vortragssaal	michaela.drexel@elisabethinen.at
	Darm und Gesundheit - ein fitter Darm durch die richtige Ernährung (interaktiver Workshop)	A, Sch. BSc, MSc	21.03.2019	14.00 bis 16.00 Uhr	Vortragssaal	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
April	Achtsamkeitstraining (Veränderung ist die einzige Konstante im Leben)	Mag. B. W.	28.03.2019	16.00 Uhr	Vortragssaal	michaela.drexel@elisabethinen.at
	Gesundheitstag	(Vitalcoach, FitZwork, Männerberatung, Alpenverein, Naturpark Auszeit, Bergfuchs, ...)	03.04.2019	9.00 bis 15.00 Uhr	Vortragssaal	Keine Anmeldung nötig
Mai	Wirbelsäulentraining Gesunder Rücken für Körper, Geist und Seele Teil 1 & 6 Einheiten (Begrenzte Teilnehmeranzahl max. 14 Personen)	A. N.	ab 04.04.2019 wöchentlich	16.00 bis 17.00 Uhr	Vortragssaal	michaela.drexel@elisabethinen.at
	Alphalauf und Alphaschwimmen	Dr. J. H.	25.04.2019	16.30 bis 18.30 Uhr	Hilteich	michaela.drexel@elisabethinen.at
Juni	Erlebnistag – Klettergarten 2 Gruppen (Begrenzte Teilnehmeranzahl max. 10 Personen)	2 Trainer	17.05.2019 bei Regen, Ersatztermin 14.06.2019	14.00 bis 16.30 Uhr	Klettergarten Hilteich	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
	Achtsamkeitstraining (Veränderung annehmen ist aktives gestalten)	Mag. B. W.	22.05.2019	16.00 Uhr	Konferenzraum	michaela.drexel@elisabethinen.at
Juli	Konfliktfrei Kommunizieren: Die Kunst der wertschätzenden Kommunikation	Mag. S. Y.	24.05.2019	8.00 bis 16.00 Uhr	Vortragssaal	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
	Change Fitness (Umgang mit Herausforderungen)	Mag. S. Y.	12.06.2019	13.00 bis 17.00 Uhr	Vortragssaal	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
September	Firmenrudern 2 Gruppen (Begrenzte Teilnehmeranzahl max. 20 Personen)	4 Trainer	Entweder 14.06. oder 28.06.2019	14.00 bis 18.00 Uhr	Ruder Club Graz	michaela.drexel@elisabethinen.at
	Naturpark Auszeit (Waldbaden, Pilgern, Kloster und Garten) 4 Gruppen möglich	4 Trainer	20.09.2019	9.00 bis 17.00 Uhr	Naturpark Zirbitzkogel-Grebenzen	michaela.drexel@elisabethinen.at
Oktober	Achtsamkeitstraining	M. F.	26.09.2019	16.00 Uhr	Vortragssaal	michaela.drexel@elisabethinen.at
	Konfliktfrei Kommunizieren: Die Kunst der wertschätzenden Kommunikation	Mag. S. Y.	27.09.2019	8.00 bis 16.00 Uhr	Vortragssaal	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
November	Wirbelsäulentraining Gesunder Rücken für Körper, Geist und Seele Teil 1 & 6 Einheiten (Begrenzte Teilnehmeranzahl max. 14 Personen)	A. N.	ab 02.10.2019 wöchentlich	16.00 bis 17.00 Uhr	Vortragssaal	michaela.drexel@elisabethinen.at
	Wir brauchen mehr mentale Fitness	Dr. M. G.	03.10.2019	15.30 bis 17.30 Uhr	Vortragssaal	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
Dezember	Achtsamkeitstraining	M.F.	24.10.2019	16.00 Uhr	Konferenzraum	michaela.drexel@elisabethinen.at
	Schwimmkurs (persönliche Schwimmtechnik verbessern) (Begrenzte Teilnehmeranzahl max. 12 Personen)	Mag. B. A.	Termin noch offen/Start evtl. auch November möglich	Zeit noch offen	Josefhof	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
November	Goodby Frustr – Hallo Lebensfreude	Mag. S. Y.	07.11.2019	8.00 bis 16.00 Uhr	Vortragssaal	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
	Konfliktfeld Arbeitsplatz - Gewalt durch Dritte (Deeskalationstraining) 2 Tagesseminar	J. F.	21.11 und 22.11.2019	9.00 bis 16.00 Uhr	Vortragssaal	Fortbildungsdatenbank oder michaela.drexel@elisabethinen.at
Dezember	Achtsamkeitstraining	M. F.	28.11.2019	16.00 Uhr	Vortragssaal	michaela.drexel@elisabethinen.at
	Achtsamkeitstraining	M. F.	18.12.2019	16.00 Uhr	Vortragssaal	michaela.drexel@elisabethinen.at



Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich
Gesundheit Österreich GmbH

Mag. M. Drexel Freigegeben: GF Dr. O. Legger Dez. 2018
Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich

Abbildung 2: Printversion Maßnahmen 2019

7.2 Maßnahmenübersicht im Intranet

The screenshot shows the intranet portal for KH der Elisabethinen GmbH. The header includes the company logo, the name 'KH DER ELISABETHINEN GMBH', and navigation links like 'Home', 'Webmail', 'Diagnosia', etc. A search bar and 'NEWSFLASH' are also visible. The main content area features an article titled 'BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG' (Operational Health Promotion) written by Mag. Michaela Drexel, MAS, dated April 3, 2017. The article is structured into four numbered sections:

- 1. Jahresübersicht BGF-Maßnahmen 2019**
 - ▶ [BGF-Maßnahmen_Jahresübersicht_2019_1.01.12.2019](#)
- 2. Newsletter Veranstaltungen**
 - 2.1. Externe Veranstaltungen**
 - ▶ [2.1.1. Endlich Aufhören Rauchen! mit der BGF](#)
 - ▶ [171225_BTMF_GBR_Rauchentwöhnung_1600](#)
 - ▶ Raucher! in 6. Wochen
 - ▶ [2.1.2. MICH MICH](#)
 - ▶ [Bewegungstag_Graz_A4](#)
 - ▶ [2.1.3. Niederösterreich 2019](#)
 - ▶ [NP-Auswahl_Symposium_2019](#)
- 3. Rückblick und Ausblick 01. bis 06. 2019**
 - ▶ [Rückblick und Ausblick BGF_Maßnahmen_01. bis 06. 2019](#)
- 4. Sportliche Aktivitäten 2019**
 - ▶ [Erholungs - Klettern_17.05.2019](#)
 - ▶ [Interessa Firmenrunners_BGG_26. Juni 2019](#)
 - ▶ [Präventives Wirksamkeitstraining_ab 09.01.2019](#)

The left sidebar contains a menu with various categories such as 'HOME', 'AKTUELLES', 'MITARBEITER', 'ELISAPEDIA', 'GAS-MEDICAL', 'PHILOSOPHIE', 'ETHIKKOMMISSION', 'SAPERSCHUTZGRUPPE', 'BETRIEBSRATE-INFO', 'ARBEITSSCHUTZ', 'ARBEITSSCHUTZ', 'NACHSCHULUNG', 'DEUTSCH', 'KJ-ORGANISATION', 'COLLECTIVARTEIL & MV', 'ERLANGEN', 'SELBSTGEBE', 'TEAM ELISABETHINEN', 'SPRECHPLAN', and 'FOTOSALON'.

Abbildung 3: Screenshot-Intranetportal, Teil 1

SEELSORGE	<p>4. Sportliche Aktivitäten 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Erlebnisstag - Klettern_17.05.2019 ▶ Infokasse_Firmenrodern_BCG_28. Juni 2019 ▶ Präventives Wirksamkeitstraining_jah 29.01.2019 ▶ Wirksamkeitstraining_Gesunder Rücken für Körper Geist u. Seele_jah 04.04.2019 <p>5. Themenbereiche</p> <p>5.1. Achtsamkeitstraining</p> <p>5.1.1. Achtsamkeitstraining LIM_Follow-up_Einführung_04.05.2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ LIM_Follow-up_Einführung ▶ LIM_Karte_Impuls_Achtsamkeit-Power ▶ LIM_Karte_Impuls_Alt ▶ LIM_Karte_Impuls_Fokus ▶ LIM_Karte_Impuls_Gehen <p>5.1.2. Achtsamkeitstraining LIM_Follow-up_Kommunikation_04.06.2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ LIM_Follow-up_Kommunikation ▶ LIM_Karte_Haltung_Loslassen ▶ LIM_Karte_Kommunikation <p>5.1.3. Achtsamkeitstraining LIM_Follow-up_Ressourcen-Regeneration_25.05.2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ LIM_Follow-up_Ressourcen-Regeneration ▶ LIM_Follow-up_Ressourcen-Regeneration ▶ LIM_Karte_Haltung_Akzeptanz ▶ LIM_Karte_Haltung_Freundlichkeit <p>5.1.4. Achtsamkeitstraining LIM_Follow-up_Ressourcen-Umgang mit Stressoren_29.05.2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ LIM_Follow-up_Ressourcen-Umgang mit Stressoren ▶ LIM_Follow-up_Ressourcen-Umgang mit Stressoren ▶ LIM_Karte_Haltung_Akzeptanz-Formel ▶ LIM_Karte_Haltung_Akzeptanz-Formel ▶ LIM_Karte_Haltung_Loslassen-Technik ▶ LIM_Karte_Haltung_Loslassen-Technik ▶ LIM_Karte_Haltung_Loslassen ▶ LIM_Karte_Haltung_Loslassen ▶ LIM_Karte_Struktur-ABCD-Training ▶ LIM_Karte_Struktur-ABCD-Training <p>5.1.5. Achtsamkeitstraining LIM_Follow-up_Umgang mit Veränderung_07.06.2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ LIM_Follow-up_Umgang mit Veränderung ▶ LIM_Karte_Haltung_Selbstheit ▶ LIM_Karte_Strategie_Veränderung
TEAM ELISABETH	
SPEISEPLAN	
FESTAGELISTE	
KONZILIEREN/GRUPPE	
RAT	
FAMILIE & FREIZEIT	

Abbildung 4: Screenshot-Intranetportal, Teil 2

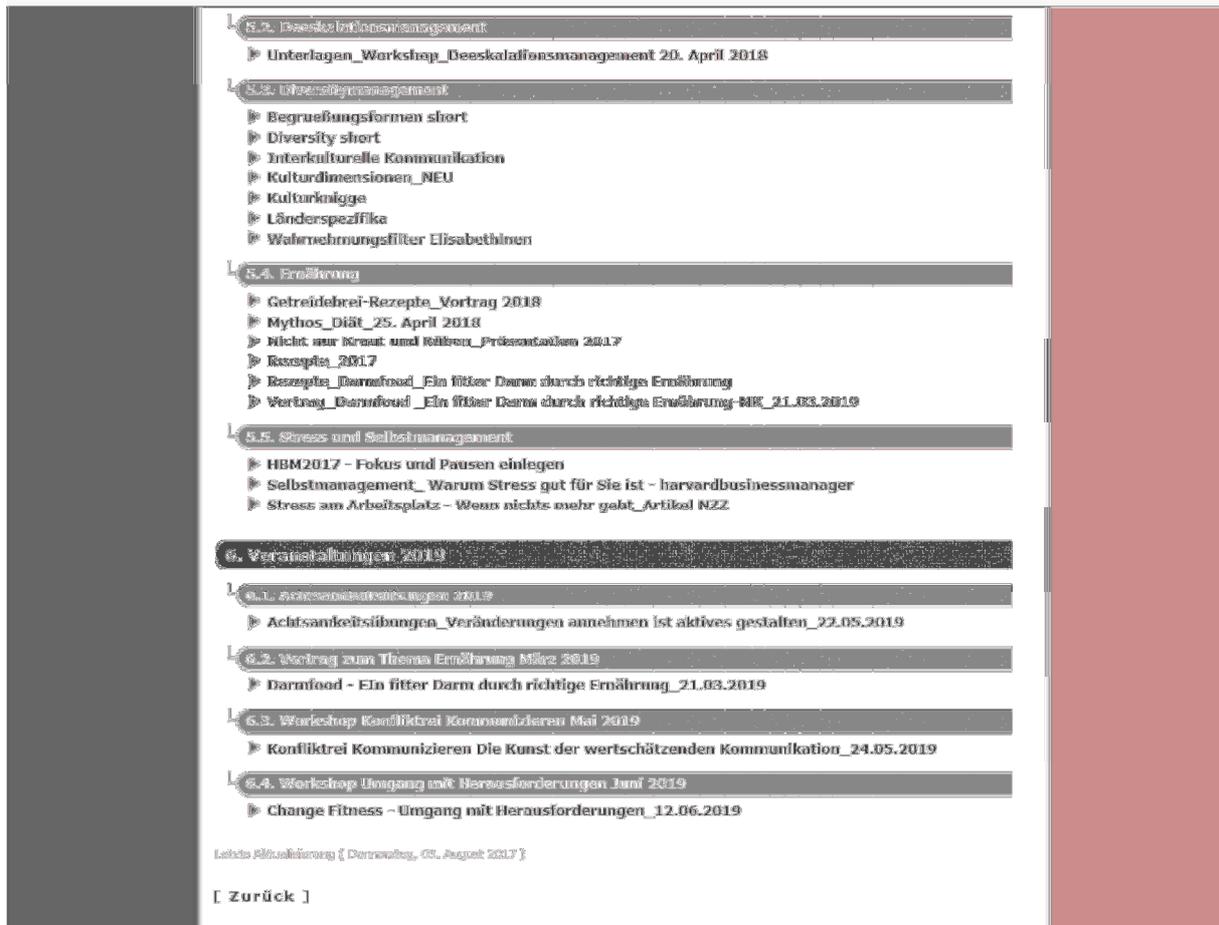


Abbildung 5: Screenshot-Intranetportal, Teil 3