

Teil 2 Evaluation von GF für MitarbeiterInnen im Rahmen des Follow up Projekts „Gesundes SeniorInnenwohnhauses“ in Wien

Eva Bader

Martin Cichocki

Mitarbeit: Charlotte Dötig, Simeon Hassemer, Teresa Weisz
Projektleitung: Karl Krajcic

1

Projektkontext Gesundes SeniorInnenwohnhaus

- Ein Follow-up Projekt des Pilotprojekts „Gesundheit hat kein Alter“, Laufzeit 2013 - 2015, gefördert durch die WiG, durchgeführt durch das KWP, wissenschaftliche Begleitung LBIHPR / FORBA (2015/16)
- Gesundes SeniorInnenwohnhaus führt Entwicklungen aus dem GHKA Projekt weiter
 - BewohnerInnen: Roll-out Mobilitätsförderung
 - Angehörige: Verstärkte Einbindung
 - MitarbeiterInnen: Gesundheitsmanagement, Vertiefung und Roll-Out der Gesundheitszirkel + ErgonomielotsInnen

2

Laufende Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen

Roll-out 2013 – 2015: bis dato insgesamt 17 Häuser

Schulung von KWP-MitarbeiterInnen für 2 neue Rollen:

- (a) ErgonomielotsInnen, mit dem Ziel, aus einer Peer-Position Verbesserungen in Bezug auf ergonomisches Arbeiten zu erreichen
- (b) Gesundheitszirkel-ModeratorInnen, die im Rahmen von Gesundheitszirkeln (moderierten Gruppendiskussionen) Belastungen und Lösungsmöglichkeiten identifizieren

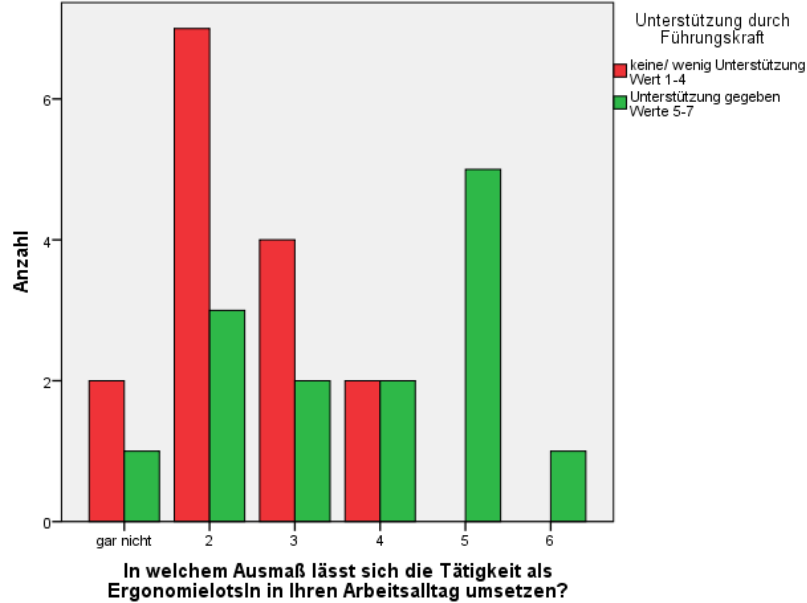
3

Evaluation von Maßnahmen bis 2014

Wichtige bisherige Erfolgsfaktoren und Adaptierungen hinsichtlich:

- Vorbereitung und laufender Unterstützung durch die Zentrale (Materialien, Austausch- bzw. Kommunikationsmöglichkeiten, Beratung etc.)
- realistischem Rollenverständnis
- laufender Unterstützung durch die verantwortlichen Management-Strukturen

4



5

Aktuelle Beobachtungen zum Roll-out der Gesundheitszirkel 2015

Gesundheitszirkel laufen gut und sind mittlerweile gut etabliert

Sie werden als geeignetes Tool wahrgenommen

Sinnhaftigkeit für MitarbeiterInnen zur Teilnahme ist nachvollziehbar

Probleme werden identifizierbar und bearbeitbar

6

Gesundheitszirkel

(00:09:05) Naja am Anfang war schon so die Frage was soll das bringen (...) im Zuge dieses Abhandelns und Herausarbeiten von den Lösungsvorschlägen ist es schon relativ gut gegangen und die Zusammenstellung von allen Bereichen hat da wirklich Leben reingebracht

(00:10:00) Ich glaub bei uns im Haus hat es einfach das Potential geboten, dass man über Dinge nachdenkt oder andenkt die sonst abgetan werden, da kann man nichts machen, da wird eh nichts getan (...) und bei uns sind dann schon Veränderungen eingetreten, sodass am Ende die Mitarbeiter gesehen haben es hat doch etwas gebracht, es war nicht umsonst

7

Aktuelle Beobachtungen zum Roll-out des ErgonomielotsInnen-Programms 2015

ErgonomielotsInnen-Programm schwieriger in der Umsetzung

Verständnis für Thematik grundsätzlich vorhanden

Kommunikations(bereitschaft) hat sich verbessert

Allerdings wenig Zeit und Ressourcen für zusätzliche Aufgabe

Interesse der KollegInnen?

8

ErgonomielotsInnen-Programm

(00:00:42) am Anfang wenn wir von der Schulung kommen sind wir auch selber immer ganz motiviert und reißen auch die KollegInnen mit (...) mit der Zeit (...) flaut es dann wieder ab

(00:18:49) (...) man probiert es kurzzeitig aber im Arbeitsleben lässt sich das halt nicht vereinbaren (...)

(00:32:03) (...) es ist die Frage ob das Programm viel bringt, wenn man dann wieder in das alte Verhaltensmuster fällt ob das dann überhaupt einen Sinn hat

(00:32:25) (...) viele lassen sich auch nichts sagen (...)

9

Ansatzpunkte für weitere Adaptierungen der Maßnahmen

Erzeugung eines klaren Rollenverständnisses der ErgonomielotsInnen und Gesundheitszirkel-ModeratorInnen im Verhältnis zu verfügbaren Wissens- und Zeitressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten durch das Management

Verknüpfung von Aufgaben der ModeratorInnen und LotsInnen, um Themen zur Verbesserung ergonomischer Arbeitsweisen in Gesundheitszirkel sichtbar zu machen

10