

Campus Vital

Betriebliches Gesundheitsmanagement an der FH Campus Wien



© FH Campus Wien: Projektteam v.l.n.r. Martin Maasz, Gabriele Salomonowitz, Susanne Mulzheim, Kathrin Markfelder

Susanne Mulzheim, MSc - Projektleiterin

Kathrin Markfelder – Projektassistentin

Mag.a (FH) Angelika Freytag, IGM

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Projektphasen	6
2.1	Projektplanung	6
2.2	Erstinformation und Sensibilisierung der Führungskräfte und MitarbeiterInnen.....	7
2.3	Gesundheitsbezogene IST-Analyse	9
2.4	Kick-Off	12
2.5	Maßnahmenumsetzung	12
2.6	Qualitätsmanagement & Evaluation	14
3	Reflexion und Bewertung	15
4	Nachhaltigkeit	19
	Zusammenfassung	21

1 Einleitung

„Es gibt nicht nur ansteckende Krankheiten,
es gibt auch ansteckende Gesundheit“
(K. Hahn).

In aktuellen strategischen Ansätzen der Europäischen Union stehen die Qualität der menschlichen Arbeit in ihren vielfältigen Ausprägungen, die Etablierung einer neuen Präventionskultur und das Konzept des Wohlbefindens bei der Arbeit im Vordergrund. Betriebliches Gesundheitsmanagement erfasst den Menschen in seiner gesamten Lebens- und Erlebenswelt und leistet somit einen Beitrag, bestehende gesundheitsschädigende Bedingungen in Unternehmen zu hinterfragen, durch Verhältnisprävention entsprechend zu ändern und dem Menschen durch Verhaltensprävention eine wichtige Grundvoraussetzung für seine Arbeitsleistung zu ermöglichen.

Um dem Anspruch einer „gesunden Organisation“ näher zu kommen, ist es erforderlich, Gesundheitsmanagement als Gemeinschaftsaufgabe im Unternehmen zu begreifen. Dies bedeutet, dass Gesundheit im Unternehmen auf oberster Ebene gewollt, gefördert und mit eigener Überzeugung betrieben wird und die MitarbeiterInnenpartizipation auf allen anderen Ebenen gewährleistet sein muss. So kann sich Gesundheit als Unternehmenskultur dauerhaft im gesamten Unternehmen verankern.

Die Entwicklung vom Arbeitsschutz über die Betriebliche Gesundheitsförderung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ist geprägt durch den Wandel vom passiv zu schützenden Menschen hin zur aktiven Beteiligung der Beschäftigten. Menschen können ihr Gesundheitspotential nur dann weitestgehend entfalten, wenn sie auf die Faktoren, die ihre Gesundheit einschränken, auch Einfluss nehmen können. Somit wird Gesundheitsmanagement zu einem dynamischen Prozess, der sich durch Förderung der persönlichen Gesundheitspotentiale, eine gesunde MitarbeiterInnenführung und darauf abgestimmte Organisationsstrukturen auszeichnet. Dies mündet in die Entwicklung einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur, die die Leistungsfähigkeit des Menschen als das wichtigste Kapital betrachtet, welches für Produktivität und Erfolg entscheidend ist.

Betriebliche Ausgangslage

Die FH Campus Wien ist einer der größten Fachhochschulträger Österreichs mit 4 Standorten in Wien. Von einem anfänglichen Angebot von 2 Studiengängen bei ihrer Gründung im Jahr 2001, expandierte die FH Campus Wien in den letzten Jahren zu einem Bildungsunternehmen mit 19 Bachelor- und 7 Masterstudiengängen, 5 Masterlehrgängen und 6 Diplomstudiengängen. Im Herbst 2009 wurden die Studiengänge in einem gemeinsamen Stammhaus in Wien Favoriten zusammengeführt.

Die rasche Expansion und die Veränderungsprozesse innerhalb des Unternehmens verursachen bei allen Beteiligten erhöhte Belastungssituationen. Dazu kommen die generell hohen Arbeitsbelastungen von

Lehrenden an Hochschulen. MitarbeiterInnenbefragungen in den letzten Jahren zeigen vor allem erhöhte Unzufriedenheit durch erlebten Stress und unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Projektzielgruppe

Das Projekt „Campus Vital“ richtet sich an alle 342 hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Hierarchieebenen der FH Campus Wien. Zielgruppe des Projektes sind daher alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachhochschule aus den Bereichen Lehre, Forschung & Entwicklung, Verwaltung sowie aus der Restaurant Betriebs GmbH. Besondere Beachtung verdienen der hohe Frauenanteil (rund 68%) und die ältere Belegschaft im Projekt „Campus Vital“.

Projektziele

HAUPTZIELE	
Ziel	Messkriterium
> Die Geschäftsführung der FH Campus Wien bekennt sich zur aktiven Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Leitbild drückt die Bedeutung eines gesundheitsförderlichen Klimas aus.	Unterschreiben der BGF-Charta, Freigabe der Ressourcen zur Durchführung des Projektes, Verankerung im Leitbild
> Die Führungskräfte der FHCW sind nach der Teilnahme an der Führungskräfte sensibilisierung bereit, einen gesundheitsförderlichen Führungsstil zu pflegen.	Beteiligung am Führungskräfte training, Feedback der Führungskräfte
> Das Gesundheitsbewusstsein und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei Projektende größer als zu Projektbeginn.	Ergebnisse der Gesundheitszirkel-Follow up-Sitzungen, Anzahl der MA, die sich zu GesundheitszirkelmoderatorInnen ausbilden lassen
> Die Organisationsentwicklung ist partizipativ und gesundheitsorientiert.	MitarbeiterInnenbefragung, Abhaltung und Implementierung von Gesundheitszirkeln, Anzahl umgesetzter verhältnisbezogener Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln
> BGM ist fixer Bestandteil der Unternehmenskultur.	Personalressourcen wurden aufgebaut, internes Gesundheitsmarketing wurde etabliert.

SUBZIELE	
Ziel	Messkriterium
> Die Expertise der Gesundheitsstudiengänge und die räumlichen Ressourcen werden während der gesamten Projektlaufzeit optimal für das Projekt genutzt.	Fachbeiratsgründung, Anzahl der Maßnahmen, die von internem Personal angeboten werden, systematischer Austausch mit ExpertInnen, Raumnutzungskonzept
> Die FH Campus Wien wird als gesundheitsfördernde FH wahrgenommen.	Presseaussendungen, externes Gesundheitsmarketing, BGF-Charta und in Folge Gütesiegel
> Der hohe Frauenanteil wird berücksichtigt.	Geschlechtssensible Auswertung der MA-Befragung und der gesundheitsbezogenen Ist-Analyse, Berücksichtigung in den Gesundheitszirkeln, Integration des Bereichs Gender- & Diversity Management
> Der hohe Anteil älterer MA wird berücksichtigt.	Altersgruppenspezifische Auswertung der Ist-Analyse, Berücksichtigung in den Gesundheitszirkeln
> BGM unterstützt den laufenden Change Managementprozess der FH Campus Wien.	Berücksichtigung dieser Thematik in den Gesundheitszirkeln; Veränderungsmaßnahmen aufgrund der GZ-Ergebnisse werden durchgeführt
> Zur Etablierung einer gesundheitsförderlichen Lehrkultur werden Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrende angeboten.	Es finden Weiterbildungsmaßnahmen statt

Externe Projektbegleitung

Das Projekt „Campus Vital“ wurde vom Institut für Gesundheitsmanagement (IGM) während der gesamten Projektlaufzeit begleitet. Mag. Dr. Bardia Monshi, externer Projektleiter und das Team von IGM brachten Ihre Expertise in allen Projektphasen ein.

2 Projektphasen

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement an der FH Campus Wien wird entsprechend der Empfehlung des österreichischen und europäischen Netzwerks für Gesundheitsförderung gemäß dem BGF-Projektzyklus implementiert.

Das Projekt setzt sich aus folgenden Phasen zusammen, die in weiterer Folge beschrieben werden:



Abb. 1: IGM 5-PHASEN-PROGRAMM

2.1 Projektplanung

> Projektteam gründen:

Das Projektteam setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

Susanne Mulzheim (Projektleitung), Kathrin Markfelder (Projektassistentin) und den Projektteammitgliedern Gabriele Salomonowitz, Martin Maasz, Roswitha Wallner und Martin Münch

> Steuerungsgruppe einrichten

> Fachbeirat einrichten

> Projekthandbuch erstellen

2.2 Erstinformation und Sensibilisierung der Führungskräfte und MitarbeiterInnen

Die Sensibilisierungsphase ist für das Gelingen von Campus Vital entscheidend. Deshalb wurden die verschiedenen MeinungsbildnerInnen, MultiplikatorInnen, Führungskräfte, MitarbeiterInnen und prozessbegleitende Personen bestmöglich sensibilisiert und ins BGM eingeführt.

Im Rahmen der **Führungskräfte trainings** wurden die Führungskräfte für das Projekt „Campus Vital“ sensibilisiert.

Folgende Inhalte wurden vermittelt:

- > Einführung in einen ganzheitlichen Gesundheitsbegriff
- > Gesundheitsorientierung versus Krankheitsorientierung
- > Was bedeutet betriebliches Gesundheitsmanagement, was sind die Kernelemente und Abgrenzungen zur Firmenfitness, Gesundheitsveranstaltungen etc.
- > Begriffe: Salutogenese, Verhaltens- und Verhältnisprävention, Setting und Zielgruppen etc.
- > Was hat Führung mit Gesundheit zu tun - Die Werkzeuge gesunder Führung
- > Die Rolle der Führungskraft im Sinne von "Gesund Führen"
- > Die Rolle der Führungskraft im Prozessablauf von Campus Vital
- > Der Projektaufbau und die Zielsetzungen der einzelnen Projektphasen
- > Werkzeuge im Betrieblichen Gesundheitsmanagement bzw. bei Campus Vital: Online Befragung, Gesundheitszirkel
- > Eigenreflexion zu den Bausteinen menschlicher Vitalität
- > Konkrete nächste Schritte

Das Führungskräftetraining dauerte 2 Tage und war didaktisch eine Mischung aus Wissensvermittlung, praktischem Erleben und Gruppenarbeit. Indoor und Outdoor für max. 14 TeilnehmerInnen.

Durch das 2-tägige Seminar wurde das Thema Gesundheit bei den Führungskräften sehr präsent. Es regte dazu an, sich mit seiner persönlichen Situation auseinander zu setzen, aber auch die gesundheitlichen Potentiale im Arbeitsalltag zu reflektieren. Viele Führungskräfte gaben nach dem Seminar an, den Nutzen des Projektes für die Organisation erkannt zu haben und das Projekt voll und ganz zu unterstützen.

Beispielhafte Aussagen von TeilnehmerInnen:

„Ich meinerseits stehe voll hinter dem Projekt und erwarte mir einen spürbaren Nutzen für die Gesamtorganisation.“

„Ich persönlich konnte viele Anregungen für mich und mein Team mitnehmen. Wir haben bereits heute einige der Top-Themen im Team besprochen.“

„Ich freue mich schon auf die weiteren Inhalte und werde das Projekt bei uns vorantreiben.“

„In einem unsportlichen Raucher, der als eines seiner liebsten Hobbys Essen und sein Auto nennt, wieder den Ehrgeiz zu wecken, Sport zu betreiben und sich gesünder zu ernähren, ist mit diesem Seminar hervorragend gelungen.“

Für die Sensibilisierung der **MitarbeiterInnen** wurden zwei Messstationen (HRV-Vitalmessung) aufgebaut. Im Anschluss an die Messungen wurde ein kurzes Auswertungsgespräch durchgeführt und näheres zu Ergebnissen in einem Impulsvortrag an jedem Messtag vermittelt. Im Rahmen des Vortrags wurden die wesentlichen Infos zu CampusVital geliefert:

- > Einleitung: Erklärung der Vitalmessung - Kommentierung der Ergebnisse
- > Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement im Allgemeinen?
- > Konkreter Nutzen für die MitarbeiterInnen
- > Zielsetzungen von Campus Vital aus Unternehmenssicht
- > Vorstellung der Projektleitung (Aufgabe, AnsprechpartnerIn etc.)
- > Zielsetzungen der Ist - Analyse (Online-Befragung und Gesundheitszirkel)
- > Beantwortung von Fragen, Ansprechen der Datensicherheit, Nutzen für den/die MitarbeiterIn, konkreter Ablauf

Um die drei Außenstandorte der FH Campus Wien vermehrt in das Projekt zu integrieren, wurde am letzten Messtag nur eine Messstation am Hauptstandort angeboten. Die zweite Messstation besuchte alle drei dezentralen Standorte. Das wurde von den MitarbeiterInnen der dezentralen Standorte sehr positiv aufgenommen.

Es wurden insgesamt 162 Vitalmessungen durchgeführt, was rund 48% der MitarbeiterInnen entspricht. Diese Anzahl entspricht den Erwartungen und ist zufriedenstellend. Die Teilnahme innerhalb der Dienstzeit trug sicher wesentlich zur hohen Beteiligung bei. Die MitarbeiterInnen äußerten großes Interesse an einer Wiederholung der Messung, was im Rahmen der Kick-Off-Veranstaltung angeboten wurde.

Als weitere Sensibilisierungsaktivität wurde am 30.11.2011 der **1. Gesundheitstag** an der FH Campus Wien veranstaltet. Ein zentrales Angebot des Gesundheitstages war die mobile Vorsorgeuntersuchung durch die MA 15. Dieses Angebot wurde von über 120 MitarbeiterInnen und Studierenden in Anspruch genommen. Weiters waren zahlreiche interne AnbieterInnen aus dem Studiengang Physiotherapie und die Betriebsärztin sowie die Arbeitspsychologin in den Gesundheitstag eingebunden. Neben den vielfältigen Schnupperangeboten zum Thema Bewegung gab es auch Infostände zu den Themen Ernährung und Ergonomie im Foyer.

Auch die Zielgruppe der Studierenden wurde aktiv und passiv eingebunden. Studierende des Studienganges Ergotherapie informierten andere Studierende über das Gesundheitsmanagement und gesundheitsförderliche Angebote in der näheren Umgebung und der Studiengang Physiotherapie

brachte mit seinen Studierenden die MitarbeiterInnen durch eine angeleitete Pausengestaltung in Bewegung.

Alle MitarbeiterInnen wurden persönlich vom Projektteam in ihren Büros zur Teilnahme an der bewegten Pause ermuntert und erhielten zur Motivation Äpfel und gesponsertes Wasser.



© FH Campus Wien: Infopoint für Studierende

© FH Campus Wien: Bewegte Pause

2.3 Gesundheitsbezogene IST-Analyse

Die gesundheitsbezogene IST-Analyse setzt sich aus einer MitarbeiterInnenbefragung mittels VitalBilanzIndex und den Gesundheitszirkeln zusammen. Aus dem Ergebnis werden verhaltens- und verhältnisbezogener Maßnahmen abgeleitet.

Der „**VitalBilanzIndex®**“ ist das erste Analysetool weltweit, das den Vitalitätsbegriff in einer MitarbeiterInnenbefragung in den Fokus rückt. Es werden also nicht bloß physische, psychische und soziale Belastungen am Arbeitsplatz erfasst, sondern die 5 Bausteine der menschlichen Vitalkraft in den Unternehmenskontext übertragen.

1. Die Umfeldbilanz®

Welchen Beitrag liefert das Arbeitsumfeld, die Organisation, die Führung, das Team - zur Vitalität Ihrer MitarbeiterInnen?

2. Die Energiebilanz

Wie sind die Fähigkeiten Ihrer MitarbeiterInnen ausgeprägt, den persönlichen Energiehaushalt in Balance zu halten?

3. Die Mentalbilanz®

Wie stark ist das psychische Immunsystem Ihrer MitarbeiterInnen?

4. Die Ernährungsbilanz®

Nutzen Ihre MitarbeiterInnen Nahrung als Quelle der Vitalität?

5. Die Bewegungsbilanz®

Wie viel Bewegung ist im Leben Ihrer MitarbeiterInnen?

Die Kennzahlen des VitalBilanzIndex® führen zielsicher zu den wirkungsvollen Maßnahmen für eine vitale Organisations- und Personalentwicklung.

Der Befragungszeitraum wurde von 19.05.2010 bis 25.06.2010 festgelegt. Der Ergebnisbericht wurde planmäßig Ende Juli 2010 erstellt. Daran anschließend wurden die Ergebnisse für die bevorstehende Kick Off Veranstaltung aufbereitet. Die Befragung fand über den IGM-Server statt und die Daten wurden ausschließlich von IGM ausgewertet. Der FH Campus Wien wurde der Bericht mit den entsprechenden Binnendifferenzierungen zur Verfügung gestellt. Insgesamt füllten 192 von insgesamt 340 MitarbeiterInnen den Fragebogen aus. Dies entspricht einer Beteiligung von rund 56,5 %. Dies kommt einer zufriedenstellenden Beteiligung gleich und zeigt einerseits die gelungene Sensibilisierung und andererseits das Interesse der MitarbeiterInnen am Projekt „Campus Vital“.

Wesentliche Ergebnisse aus der Befragung sind:

1. Umfeldbilanz:

Positiv: keine Arbeitsplatzunsicherheit, Qualifizierungspotential, Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten, Sozialklima, keine Kündigungsabsicht und keine qualitative Überforderung;

Negativ: Quantitative Überforderung und geringe Partizipation (High Demand-Low Control);

2. Ernährungsbilanz und Bewegung:

Positiv: Ernährungs- und Bewegungsbewusstsein

Negativ: Bewegungsverhalten, zu wenig Zeit um aktiv Kraft- und Ausdauertraining zu machen;

Hier ist anzumerken, dass es keiner Sensibilisierung hinsichtlich des Bewusstseins bedarf, sondern der Durchführung und des Angebots an konkreten Maßnahmen.

3. Mentalbilanz:

Positiv: Resilienz und positive Grundeinstellung

Negativ: Selbstregulation

Insgesamt wurde eine niedrige „Work-Life-Balance“ festgestellt und die Gefahr von Burnout. Speziell betroffen davon sind MitarbeiterInnen im Gesundheitsdepartment, Frauen im Allgemeinen und jene, die der Gruppe „45+“ angehörten.

4. Energiebilanz:

Positiv: Ganzheitliches Bewusstsein, Psychosomatische Balance

Eher negativ: Allgemeines Energieempfinden

In diesem Zusammenhang wurden häufig Müdigkeit und Erschöpfung, fehlende Energie für Dinge, die einem wirklich wichtig sind sowie Nacken- und Kopfschmerzen genannt. Speziell betroffen waren MitarbeiterInnen aus dem Gesundheitsdepartment, aus den Tochtergesellschaften und Frauen und Mitarbeiter bis 45 Jahren.

Gesamt betrachtet sind die Bereiche Qualifizierungsmöglichkeiten und mitarbeiterorientierte Führung sehr positiv zu bewerten. Optimierungsbedarf besteht vor allem bei folgenden Punkten:

- > Gering erlebte Partizipation
- > Überforderung durch Arbeitsmenge
- > Fürsorge
- > Schutzfaktoren (Bewegung, Ernährung und Selbstregulation)

Insgesamt wurden vier **Gesundheitszirkel** zu je vier Sitzungen in der Analysephase durchgeführt um neben der quantitativen IST-Analyse eine präzise qualitative Erhebung der subjektiven Lebenswelt der MitarbeiterInnen zu ermöglichen. Für dieses Vorhaben wurde das Berliner Modell des Gesundheitszirkels bevorzugt, damit zur breit gestreuten Erhebung mittels VitalBilanzIndex eine Tiefenanalyse einzelner Abteilungen/Teams/Arbeitsbereiche möglich wurde.

Als Design wurde eine 3+1 Struktur gewählt, das bedeutet 3 Sitzungen in Folge (ca. wöchentlich) und 4 bis 6 Monate später die 4. Sitzung als Follow-Up, um die Umsetzung der Maßnahmen gemeinsam mit der Geschäftsführung evaluieren zu können.

Der Geschäftsführung und dem Rektorat wurden nach den ersten 3 Sitzungen die Lösungsvorschläge präsentiert. Anschließend wurde die Umsetzbarkeit besprochen und nach der Follow-Up Sitzung ein zweites Mal eine Feedbackrunde abgehalten, in der auch weitere Lösungsvorschläge möglich waren. Durch dieses Vorgehen wurde ein nachhaltiger und partizipativer Prozess gewährleistet. Die Ergebnisse der gesamten IST-Analyse wurden in einem Gesundheitsbericht zusammengefasst und in Zusammenarbeit mit den internen Projektverantwortlichen auf die praktische Umsetzung hin überprüft. Die Ergebnisse der IST-Analyse bildeten die Basis für alle weiteren Maßnahmen im Rahmen des Projektes. Von Seiten der Unternehmensleitung wurden sowohl Veränderungen im Bereich Einstellung und Verhalten unterstützt als auch Anpassungen von Verhältnissen, Strukturen und Prozessen an die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen.

Insgesamt wurde in den vier Gesundheitszirkeln ein Katalog mit 87 Lösungsvorschlägen erarbeitet, von denen 45 bereits zur Umsetzung gelangt sind und 31 in Arbeit sind. Diese wurden in den Follow-up-Sitzungen, bei den relevanten Gruppen und teilweise im Intranet kommuniziert.

2.4 Kick-Off

Die Kick-Off-Veranstaltung fand am 15.10.2010 statt und war der Start der Maßnahmenumsetzung. Die Veranstaltung war folgendermaßen aufgebaut:

- > Begrüßung durch die Geschäftsleitung und die Projektleitung
- > Präsentation der Ergebnisse aus der IST-Analyse (Mag. Dr. Bardia Monshi)
- > Expertenvortrag mit MMag. Beran zum Thema „Spannungsmuster und wirkungsvolle Strategien“
- > Vorstellung des Maßnahmenkatalogs (Susanne Mulzheim, MSc)
- > Gesundheitsstationen (Vitalmessung IGM, Betriebsärztin, Arbeitspsychologin) und Stationen der AnbieterInnen des verhaltensbezogenen Programms
- > Verlosung von Kursfreiplätzen
- > Gesundes Buffet



© FH Campus Wien



© FH Campus Wien v.l.n.r. Susanne Mulzheim, Brigitte Stanek

2.5 Maßnahmenumsetzung

Abgeleitet von den Ergebnissen der Befragung und der Gesundheitszirkel wurden verhaltensbezogene Maßnahmen entwickelt.

Am 22.6.2010 fand ein Workshop zur internen Maßnahmenentwicklung für Projektleitung, Projektassistenz und interne AnbieterInnen statt. Zunächst wurde ein Konzept zur Maßnahmenentwicklung und -umsetzung mit der Projektleitung besprochen. Die internen AnbieterInnen erhielten außerdem Checklisten zur inhaltlichen Maßnahmenbeschreibung, zur Beschreibung des Anbieters selbst (Person/Organisation) und beispielhafte Maßnahmenbeschreibungen. Die erhaltenen Daten der AnbieterInnen werden in das hausintern erstellte Portal für die Maßnahmenvermarktung und -organisation übertragen. Die MitarbeiterInnen können somit Informationen zu den Kursangeboten, zu den AnbieterInnen, zu Terminen, freien Plätzen und Kursgebühren auf einfachem Weg erhalten. Die Anmeldung erfolgt komplikationslos über einen Link auf der selben Seite.

Die angemeldeten TeilnehmerInnen können die Kursgebühr direkt vor Ort bar zahlen oder sie im Rahmen der Lohn- und Gehaltsverrechnung abziehen lassen. In den ausgearbeiteten Teilnahmebedingungen wurde unter anderem festgehalten, dass MitarbeiterInnen bis zu einem Ausmaß von 5 Stunden pro Semester die Angebote des Gesundheitsmanagements innerhalb ihrer Dienstzeit besuchen dürfen. Die Kursgebühren belaufen sich auf einen 40%igen Selbstbehalt. Die restlichen 60% der Kosten werden von der FH Campus Wien übernommen.



Abb. 2: Screenshot einer Campus Vital Kursseite

Die Umsetzung der Maßnahmen unter Einbezug unternehmensinterner Expertisen im Gesundheitsbereich startete mit Oktober 2010.

In der Zeit von Oktober 2010 bis Dezember 2011 wurden folgende Maßnahmen mehrfach angeboten:

- > Wirbelsäulengymnastik „Gesunder Rücken“
- > „Laufen ist gesund“
- > „Gestärkt für den Alltag“
- > „Gestärkt für den Alltag-Follow up“
- > Qi Gong
- > Mindfulness Based Stress Reduction
- > Arbeitsplatzergonomie
- > Mobiles Shiatsu
- > „Rückenfit Haltungs- und Bewegungsanalyse“
- > „Bildschirmarbeit ohne Augenbeschwerden“
- > „Viel Sitzen – was nun?“
- > „Orientalischer Tanz - Basis“
- > Yoga Nidra „Tiefenentspannung zur Mittagszeit“
- > Vortrag: „Ticken Sie richtig! Wie Sie Ihre innere Uhr auf Vitalität einstellen“
- > Vortrag: „Work-Family-Balance“
- > Vortrag: „Stressmanagement aus organisatorischer Sicht und MBSR als persönliche Ressource“
- > Vortrag: „Burn out – was ist das eigentlich?“
- > Impulsworkshop „Bewegtes Sitzen“
- > „Atem und Stimme“

Außerdem wurden 60% der Teilnahmegebühr für die Beteiligung am Frauenlauf und am Sie&Er-Lauf für MitarbeiterInnen übernommen.

Insgesamt nahmen 443 MitarbeiterInnen und 179 Studierende an den Angeboten von Campus Vital teil.

2.6 Qualitätsmanagement & Evaluation

Die **externe Prozess- und Ergebnisevaluation** dient der Überprüfung der Implementierung und Reichweite der durchgeführten Sensibilisierungs- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen, der Optimierung des Projektprozesses und der Unterstützung der Projektsteuerung. Sie wurde von Univ. Prof. Dr. Bernhard Güntert und Mag.a Madlen Güntert-Schlegel durchgeführt.

Die **interne Evaluation** soll Aufschluss über folgende Inhalte geben:

- > Befragungen zu den Einzelmaßnahmen
- > Teilnahmestatistiken
- > Analyse der Attraktivität des Maßnahmenangebots

- > Qualität und Rahmenbedingungen der Maßnahmen
- > Nutzen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit den Maßnahmen
- > Auswirkungen auf Wohlbefinden und Verhalten

Das **interne Projektcontrolling** dient der Sicherung des Projektverlaufes und der Überprüfung der Zielerreichung. In der Projektlaufzeit wurden regelmäßig Controlling-Sitzungen durchgeführt. Die Ergebnisse des Controllings wurden anschließend mit der Projektauftraggeberin besprochen und weitere steuernde Maßnahmen gesetzt.

3 Reflexion und Bewertung

Erfolgsfaktoren im Projektverlauf:

Commitment der ProjektauftraggeberInnen: Bereits in der Planungsphase wurde großes Interesse und Unterstützung von Seiten der Geschäftsleitung und des Rektorates signalisiert. Die Geschäftsleitung unterzeichnete noch vor Projektbeginn die BGF-Charta. Das Commitment und die Unterstützung der ProjektauftraggeberInnen war in allen Projektphasen vorhanden.

Projekt- und Budgetplanung: In der gesamten Planungsphase wurde die Projektleitung von einer Mitarbeiterin der Organisations- und Projektentwicklung und von den externen BeraterInnen optimal unterstützt.

Projektmanagement und -controlling/Dokumentation: Die Projektleiterin besuchte die interne Fortbildung für Projektmanagement und Projektcontrolling und die Fortbildung des FGÖ für ProjektleiterInnen. Diese Weiterbildungsmaßnahmen trugen grundlegend zu einem professionellen Projektmanagement bei.

Interne Personalressourcen/Einbindung der internen Expertise: Für das Projekt wurden ausreichende Personalressourcen zur Verfügung gestellt. Die Rahmenbedingungen für interne AnbieterInnen konnten gut geklärt werden und ein Großteil der Maßnahmen wird von internem Personal angeboten. Das wird sowohl von AnbieterInnen als auch von TeilnehmerInnen als sehr positiv wahrgenommen.

Miteinbezug der dezentralen Standorte: Es wurde kurzfristig entschieden, bei der MA-Sensibilisierung Messungen direkt bei den dezentralen Standorten anzubieten, da diese bei der Führungskräfte-Sensibilisierung nicht vertreten waren. Das Angebot wurde angenommen und im Anschluss gab es bereits MitarbeiterInnen, die sich für die Gesundheitszirkel anmeldeten. Durch das aktive Aufsuchen der dezentralen Standorte durch das Projektteam konnte hier ein gutes Commitment hergestellt werden. Dadurch wird auch ein wesentlicher Schritt in Richtung Corporate Identity gesetzt.

Gesundheitszirkel: Rückblickend gesehen ist in der Phase der Umsetzung der Lösungsvorschläge aus den Gesundheitszirkeln vor allem das große Commitment der Geschäftsleitung als positiv hervorzuheben. Beide GeschäftsleiterInnen haben sich Zeit genommen, um die gesamte Liste Punkt für Punkt zu besprechen. Die Besprechung war konstruktiv, transparent und von großer Wertschätzung geprägt. Es war spürbar, dass es der Geschäftsleitung ein Anliegen ist, die Lösungen umzusetzen.

Maßnahmenumsetzung: Basierend auf den Ergebnissen der MitarbeiterInnenbefragung wurde nachhaltig an den Angeboten im Rahmen von Campus Vital gearbeitet. Daraus entstanden Kurse, Vitaldiagnostikangebote, Vorträge und Impulsworkshops welche gleichermaßen von weiblichen als auch von männlichen MitarbeiterInnen genutzt werden können. Auch Studierenden der FH Campus Wien wurde die Möglichkeit gegeben an Angeboten im Rahmen von Campus Vital teilzunehmen. Das Evaluierungsergebnis der Maßnahmen bestätigt die positive Annahme durch die TeilnehmerInnen. Um die dezentralen Standorte vermehrt in das Projekt einzubinden, besuchten Mitglieder des Projektteams alle dezentralen Standorte, um Bedürfnisse, Wünsche und Möglichkeiten zu erheben. Die Rückmeldungen zu dieser Aktion waren äußerst positiv. Seit Herbst gibt es an allen drei dezentralen Standorten Angebote. Insgesamt ist bei den verhaltensbezogenen Maßnahmen ein kontinuierlicher Anstieg der Teilnahmezahlen zu verzeichnen.

Positiv verlaufen sind auch die weiteren Verhandlungen mit Geschäftsführung und Personalmanagement bezüglich Teilnahme in der Dienstzeit. Ausgehend von der ursprünglichen Regelung, dass die Teilnahme ausschließlich in der Freizeit zu erfolgen hat, konnte eine fixe Vereinbarung zu 10 Stunden pro Jahr innerhalb der Dienstzeit erzielt werden.

Gesundheitsmarketing: Das Projekt hat einen großen Bekanntheitsgrad innerhalb der Organisation und wird positiv angenommen. Als besonders hilfreich wird hier die Positionierung der Geschäftsleitung gesehen.

Gesundheitszirkel: Die Gesundheitszirkel konnten erfolgreich abgeschlossen werden und die Geschäftsleitung unterstützt die Lösungsumsetzung in großem Maße. Dadurch konnte die Zufriedenheit bei den MitarbeiterInnen erhöht werden. Vor allem der Zirkel „Bürogebundene Tätigkeiten“ fühlt sich sehr bestätigt.

Netzwerk Gesundheitsfördernder Hochschulen Österreichs: Durch die Mitarbeit im Netzwerk konnte immer wieder auf Erfahrungen anderer Einrichtungen zurückgegriffen werden, was in vielen Phasen sehr hilfreich war.

Hürden im Projektverlauf:

Schwierig gestaltete sich im Ablauf die Freigabe des Fragebogens im Rahmen der MitarbeiterInnen-Befragung, weil viele Hierarchieebenen berücksichtigt werden mussten. Hier ist eine entsprechende Vorlaufzeit einzuplanen.

Die FH Campus Wien befindet sich in einen Umstrukturierungsprozess, der auch im Projektablauf spürbar ist. Um Positionierungsbestrebungen im Projekt gut zu steuern, ist ein durchgehender Kommunikationsfluss notwendig.

Die FH Campus Wien verfügt über viel interne Expertise. Diese kann und soll auch beim Maßnahmenangebot genutzt werden. Als schwierig gestalteten sich die Abstimmungsprozesse mit Finanzabteilung und Personalmanagement, um die Rahmenbedingungen für interne AnbieterInnen zu klären. Außerdem war für interne AnbieterInnen Aufklärungsarbeit notwendig, weil vorbereitende Aktivitäten der externen BeraterInnen teilweise als Konkurrenz zur eigenen Expertise erlebt wurden. Eine teilweise Miteinbeziehung der Studierenden ist Förderbedingung des FGÖ. Die Studierendenvertretung (Stuve) war zwar seit Projektstart Mitglied in der Steuerungsgruppe, allerdings wurden nie VertreterInnen der Stuve zu Sitzungen entsandt. Der Vorsitzende der Stuve wurde von der Projektleiterin persönlich kontaktiert, um die Bedürfnisse der Studierenden zu klären. Auch hier kam es zu einer ablehnenden Antwort.

Nach der anfänglich ablehnenden Haltung der Stuve zum Projekt wurde nach einigen Gesprächen als Ansprechperson Fr. Alexandra Böck von der Stuve nominiert. Herr Martin Münch übernimmt im Projektteam die Verantwortung für dieses Arbeitspaket, um die Kommunikation aufrecht zu erhalten. In der Steuerungsgruppe wurde aktiv an Lösungen gearbeitet und beschlossen, Studierenden Restplätze bei Kursen zur Verfügung zu stellen. Der bestehende Kontakt zum ASKÖ Wien wird weiter ausgebaut, um Sportangebote für Studierende direkt vor Ort zu schaffen. Als wesentlicher förderlicher Punkt erscheint auch die aktuelle Studie zum Thema Gesundheitsverhalten von Studierenden, da sie eine gute Basis für die weitere Arbeit bildet. Es wurde eine Befragung am gesamten Campus im Jänner 2012 durchgeführt. Zur Etablierung einer gesundheitsförderlichen Lehr- und Lernkultur sind Fortbildungsmaßnahmen für Lehrende vorgesehen.

Die Teilnahme an den Follow-up-Sitzungen der Gesundheitszirkel war mit Ausnahme der Bürogebundenen Tätigkeiten nur mäßig. Bei der Gruppe der Lehrenden wurde wiederum die Problematik des dichten Zeitplanes ersichtlich. Diese Tatsache muss auch bei der zeitlichen Planung der angebotenen Maßnahmen auf Verhaltensebene berücksichtigt werden. Problematisch ist der fehlende Abschluss für die Gruppe der Nichtbürogebundenen Tätigkeiten. Es handelt sich hierbei um die Gruppe mit dem niedrigsten Bildungsabschluss und dem geringsten Gehalt. Dazu zählen MitarbeiterInnen der Reinigung, der Mensa und des Infrastrukturmanagements. Die ausgearbeiteten Belastungsbereiche aus den ersten 3 Sitzungen machen deutlich, dass sich MitarbeiterInnen dieser Gruppe teilweise diskriminiert fühlen („werden von oben herab behandelt“, „nicht begrüßt“ etc.). Hinderlich für die Weiterarbeit mit dieser Gruppe ist, dass viele Lösungsvorschläge aus dieser Gruppe nicht zur Umsetzung kamen. Für die weitere Arbeit wird versucht, konkrete Lösungsvorschläge umzusetzen.

Raumnutzung: In der Anfangsphase fehlten klare Regelungen für die Benutzung der Funktionsräume wie z.B. dem Turnsaal.

Zeitbelastung der Lehrenden: Bei vielen Aktivitäten von Campus Vital beklagten die Lehrenden zu kurze Vorlaufzeiten, da die Stundenpläne bereits fixiert waren. In der Steuerungsgruppe wurden verschiedene Vorschläge zur Lösung dieses Problems diskutiert. Das Projektteam strebt einen längerfristigen Plan an, der bereits zu Jahresbeginn kommuniziert wird. Eine andere Variante wäre die Schaffung eines Bonsystems, so dass Kursstunden, die aufgrund dienstlicher Verpflichtungen entfallen, anderweitig konsumiert werden können.

Zeitliche Einschränkung bei internen AnbieterInnen: Da die internen AnbieterInnen selbst Lehrverpflichtungen haben, reduzieren sich die zeitlichen Möglichkeiten für Kursangebote. Hier konnte bereits mit der Departmentleitung eine Einigkeit erzielt werden, so dass eine frühzeitigere Planung möglich wird.

Kommunikation mit Studierenden: Zu Beginn der Maßnahmenumsetzung fehlten die Kenntnisse über entsprechende Kommunikationskanäle zu den Studierenden. Informationen wurden mit der Bitte um Weiterleitung an die StuVe gegeben. Nachdem geklärt werden konnte, dass sowohl Campusnetzwerk als auch die Lernplattform für die Kommunikation genutzt werden kann, stiegen sofort die Teilnehmezahlen in der Studierendengruppe an.

Thema Ernährung im Rahmen der Maßnahmenumsetzung: Bisher wurden von Campus Vital keine Aktivitäten zum Thema Ernährung gesetzt. Durch ein veränderte Personalsituation im Studiengang Diätologie, konnten nun bereits erste Maßnahmen beim Gesundheitstag gesetzt werden. Neben einem Informationsstand im Foyer wurde auch eine Körperimpedanzmessung mit einer Ernährungsberatung angeboten. Im Sommersemester 2012 sind ein Kochworkshop für Berufstätige und ein Genussworkshop vorgesehen.

4 Nachhaltigkeit

Folgende Projektschwerpunkte sollen die Nachhaltigkeit sicherstellen:

- > „Durch eine Sensibilisierung der Führungskräfte werden künftig die gesundheitsbezogenen Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedacht.“
Das Projektteam und die Steuerungsgruppe wurden aufgefordert, bei allfälligen Sitzungen Gesundheitsmanagement immer wieder einzubringen. Der zu Beginn des Semesters aufliegende Sitzungsplan für das gesamte Jahr wird dazu genutzt, die Kommunikationsaufgaben auf mehrere Personen zu verteilen. Sowohl in Sitzungen als auch in Einzelgesprächen wurde von der Projektleitung immer wieder auf die Verantwortung der Führungskräfte hingewiesen. Als weiteres Medium wurde das Intranet genutzt. Im Arbeitsschutzausschuss wurde festgehalten, dass der Umgang mit psychischen Belastungen in das Führungskräftecurriculum aufgenommen werden muss.
- > „Das Unternehmen bekennt sich durch das Unterschreiben der BGF-Charta dazu, die Grundsätze Betrieblicher Gesundheitsförderung zu berücksichtigen. In weiterer Folge wird das BGF-Gütesiegel angestrebt.“
Bezüglich Gütesiegel hat es den ersten Kontakt zum Netzwerk BGF gegeben. Das Antragsformular wurde bereits zugesandt und der Antrag wird 2012 eingereicht.
- > „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lassen sich zu GesundheitszirkelmoderatorInnen ausbilden, um nach Projektende Gesundheitszirkel weiterhin als partizipatives Instrument nutzen zu können.“
Zwei MitarbeiterInnen haben bereits die Ausbildung zur Gesundheitszirkelmoderatorin abgeschlossen. Zwei weitere MitarbeiterInnen haben ihr Interesse bekundet.
- > Das Thema Gesundheit kommt in die Präambel des FH-Zukunftsbildes. Beim laufenden Strategieprozess wird die Projektleitung mit einbezogen, um gesundheitsrelevante Themen zu berücksichtigen.
- > „Die Expertise der Gesundheitsstudiengänge wird genutzt, um verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen nach Projektende fortsetzen zu können (ergonomische Arbeitsplätze, Kursangebote etc.). Die Rahmenbedingungen dafür konnten zu aller Zufriedenheit geklärt werden.“
- > „Die FH Campus Wien wird weiterhin als aktives Mitglied an den Treffen des Netzwerkes gesundheitsfördernder Hochschulen teilnehmen.
Am 2. Februar 2011 fand ein Netzwerktreffen an der FH Campus Wien statt. Dabei konnten auch interessierte MitarbeiterInnen der FH teilnehmen.
- > „Zur Etablierung einer gesundheitsförderlichen Lehr- und Lernkultur werden Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrende angeboten.“

- > In der Steuerungsgruppensitzung am 4.2.2011 wurde seitens der Projektleitung das Thema Nachhaltigkeitssicherung angesprochen. Da in der Organisation die Budgets bereits im Mai erstellt werden, war es notwendig, zu diesem frühen Zeitpunkt den Weiterbestand des Gesundheitsmanagements anzusprechen.

Präsentationscharts der Steuerungsgruppensitzung vom 4.2.2011:

Logo: FH CAMPUS WIEN, UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Logo: BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT, Gesundheit Österreich GmbH

Logo: FONDS GESUNDES ÖSTERREICH

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

Nachhaltigkeitssicherung für „Campus Vital“

>Projektende Dezember 2011

>Weiterführung des Gesundheitsmanagements muss im nächsten Budgetjahr berücksichtigt werden.

Seite 1

Nachhaltigkeitssicherung für „Campus Vital“

Folgende Fragen sind zu klären:

>In welchem Bereich soll das Betriebliche Gesundheitsmanagement angesiedelt sein?

>Welche Strukturen sind notwendig?

Seite 14

Logo: FH CAMPUS WIEN, UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Logo: BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT, Gesundheit Österreich GmbH

Logo: FONDS GESUNDES ÖSTERREICH

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

Nachhaltigkeitssicherung für „Campus Vital“

> Etablierung eines fixen Gremiums für GM mit folgenden Aufgaben:

- > Gemeinsame Weiterentwicklung des GM
- > Kommunikation mit GF und Rektorat
- > Verknüpfung mit anderen FH-relevanten Themen
- > Einbeziehung des Themas Gesundheit in alle strategischen Entscheidungen
- > Budgetfestlegung
- > 2-4 Treffen pro Jahr
- > Für die Koordination des Gremiums/GM ist mittelfristig eine befristete Freistellung anzustreben, langfristig eine hauptamtliche Stelle

Seite 2

Es ist geplant für die Weiterführung des Gesundheitsmanagements eine Stabstelle einzurichten. Für die verhaltensbezogenen Maßnahmen wird ein fixes jährliches Budget zur Verfügung gestellt.

Die bereits bestehende Steuerungsgruppe wird in veränderter Zusammensetzung weitergeführt. Neben den bereits genannten Aufgaben soll die Steuerungsgruppe auch fachlichen Input für die geplanten Neubauten beisteuern.

Zusammenfassung

Ende 2009 beschloss die Geschäftsleitung betriebliches Gesundheitsmanagement an der FH Campus Wien, einer der größten Fachhochschulträger Österreichs, einzuführen. Um dem Anspruch einer „gesunden Organisation“ näher zu kommen, ist es erforderlich, Gesundheitsmanagement als Gemeinschaftsaufgabe im Unternehmen zu begreifen. Dies bedeutet, dass Gesundheit im Unternehmen auf oberster Ebene gewollt, gefördert und mit eigener Überzeugung betrieben wird und die MitarbeiterInnenpartizipation auf allen anderen Ebenen gewährleistet sein muss. Die BGF-Charta wurde bereits im Dezember 2009 vom Geschäftsleiter Ing. Wilhelm Behensky, MEd unterzeichnet.

Das Projekt zur Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements „Campus Vital“ wurde mit einer Laufzeit von zwei Jahren konzipiert und durch Mag. Dr. Bardia Monshi, Institut für Gesundheitsmanagement, extern begleitet. Interne Projektleiterin war Susanne Mulzheim, MSc, hauptberuflich Lehrende des Studienganges Ergotherapie. Zielgruppe des Projektes sind alle MitarbeiterInnen der FH Campus Wien an 4 Standorten. Nach der ersten Anlaufphase wurden die Studierenden der FH als weitere Zielgruppe festgelegt.

Zu Beginn des Projektes wurden Sensibilisierungsmaßnahmen bei den Führungskräften und den MitarbeiterInnen durchgeführt. Im Anschluss wurde eine gesundheitsbezogene MitarbeiterInnenbefragung mittels VitalBilanzIndex® durchgeführt. Neben zahlreichen positiven Aspekten wurde Optimierungsbedarf vor allem bei folgenden Punkten festgestellt:

- > Gering erlebte Partizipation kombiniert mit quantitativer Überforderung (High Demand-Low Control)
- > Insgesamt wurde eine niedrige „Work-Life-Balance“ festgestellt und die Gefahr von Burnout
- > In diesem Zusammenhang wurden häufig Müdigkeit und Erschöpfung, fehlende Energie für Dinge, die einem wirklich wichtig sind sowie Nacken- und Kopfschmerzen genannt.
- > Hohes Gesundheitswissen aber wenig ausgeprägtes Gesundheitsverhalten. Viele gaben an es fehle an Zeit, um z.B. aktiv Kraft- und Ausdauertraining zu machen

Im Anschluss an die Befragung wurden mit vier Gruppen Gesundheitszirkel durchgeführt. Die Ergebnisse aus der Befragung und aus den Gesundheitszirkeln wurden in einem Gesundheitsbericht zusammengefasst, der Basis für die weitere Maßnahmenplanung war. In den Gesundheitszirkeln wurde eine 87 Punkte umfassende Lösungsliste erarbeitet, die teilweise Verhältnisse und teilweise die Verhaltensebene betrafen. Rund die Hälfte der Vorschläge konnte bereits umgesetzt werden. Auf Verhaltensebene wurde ein bedürfnisgerechtes Angebotspaket geschnürt mit Kursen, Vorträgen, Impulsworkshops und Vitalmessungen zu den Themen Bewegung, Ernährung und Stressmanagement. Insgesamt nahmen 443 MitarbeiterInnen und 179 Studierende an den Angeboten von Campus Vital teil. Campus Vital erlangte innerhalb der Implementierungszeit einen großen Bekanntheitsgrad in der Organisation und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben große Zufriedenheit mit den Angeboten an.