

AEIOU



EVALUATION der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft

„AEIOU - Arbeitsfähigkeit erhalten
für Individuen, Organisationen und Unternehmen“

Zusammenfassung



EQUAL



Wien, im August 2005

Der vorliegende Evaluationsbericht beinhaltet eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Evaluation der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „AEIOU – Arbeitsfähigkeit erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen“.¹

Die Evaluation wurde gefördert aus den Mitteln des Bundessozialamts im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung (Behindertenmilliarde) für Menschen mit Behinderungen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA).

Auftraggeber: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

Auftragnehmer: diepartner.at Sozial- & Gesundheitsmanagement GmbH

Projektleitung und wissenschaftliche Leitung: Mag. Ludwig Grillich
Projektmitarbeit, Berichterstellung: Mag. Ernst Neudorfer

diepartner.at Sozial- & Gesundheitsmanagement GmbH
Praterstern 2/4/9
1020 Wien
Telefon 219 73 33-0 / Fax DW 30
e-mail: office@diepartner.at
www.diepartner.at

¹ Der vollständige Evaluationsbericht steht auf folgenden Seiten als Download zur Verfügung: www.diepartner.at, www.equal-aeiou.at (jeweils im Downloadbereich).

ZUSAMMENFASSUNG

HINTERGRUND/AUSGANGSLAGE

EQUAL ist eine europäische Gemeinschaftsinitiative mit dem Ziel der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. Die besondere Herausforderung des EQUAL-Programms liegt darin, dass nicht einzelne Personen oder Organisationen, sondern Entwicklungspartnerschaften gefördert werden. Deren Aufgabe ist es, die innovativen Aktivitäten und Methoden ihres jeweiligen Arbeitsprogramms umzusetzen.

„AEIOU-Arbeitsfähigkeit erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen“ war eine von 58 EQUAL-Entwicklungspartnerschaften in Österreich. AEIOU hatte sich zum Ziel gesetzt, die Zahl der Personen, die infolge von Invalidität und Krankheit frühzeitig aus dem Erwerbsprozess fallen, zu reduzieren und damit dazu beizutragen, dass das faktische an das gesetzliche Pensionsantrittsalter herangeführt wird.

Die Entwicklungspartnerschaft AEIOU setzte sich aus 14 Entwicklungspartnern zusammen. Fünf Organisationen/Institutionen setzten im Rahmen von Modulen operative Projekte um: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (Modul 1 und Modul 2), Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz (Modul 3), Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum Österreich (Modul 4/5), Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes (Modul 6) sowie das Institut für somatische Psychologie (Modul 7). Auf nationaler Ebene gab es eine Zusammenarbeit mit der Entwicklungspartnerschaft „sensi_tec“, auf transnationaler Ebene eine Zusammenarbeit mit der niederländischen Entwicklungspartnerschaft „Vrij Baan“.

ZUR EVALUATION DER ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT

Professionelle Evaluation zielt auf die systematische, datengestützte und nachvollziehbare Bewertung ihres jeweiligen Gegenstandes, so dass dessen Güte und/oder Nutzen möglichst genau bestimmt werden kann. Im Zentrum der Evaluation stand die Bewertung der im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft generierten und getesteten Innovationen in Bezug auf die gesetzten Ziele sowie die Nachhaltigkeit der gesellschaftlichen Diffusion (Mainstreaming und Vernetzung) dieser Innovationen. Der Nutzen der Evaluation bestand darin, den vorgesehenen NutzerInnen innerhalb der Entwicklungspartnerschaft und darüber hinaus in Politik, Praxis und Öffentlichkeit nützliche Informationen bezüglich der Entwicklung, Umsetzung und der Wirkungen der entwickelten Innovationen zur Verfügung zu stellen.

Der Evaluationsansatz orientierte sich an den Zielen und der Programmlogik von EQUAL. Klassische Wirkungsanalysen (z.B.: eindeutige Zuordnung von Ursache und Wirkung und Ausblendung des Umfelds als „Störgröße“) traten sowohl konzeptionell als auch methodisch in den Hintergrund. Vorrangig ging es um eine unterstützende und klärende Evaluation. Dies erfolgte durch Bereitstellung von Daten und

Informationen, die prozessorientiert als Reflexions- und Planungshilfe der einzelnen Aktivitätsschwerpunkte der Entwicklungspartnerschaft dienen, Aussagen über Zielerreichung und deren eventuelle Gefährdung ermöglichen und abschließend auf Basis verallgemeinerbarer Ergebnisse über Umsetzung und Wirkung Entscheidungsgrundlagen und Argumentationshilfen für das Mainstreaming bereitstellen.

Die Ergebnisse der Evaluation stützen sich auf eine umfassende Dokumentenanalyse, auf zwei schriftliche Befragungen aller EP-AkteurInnen sowie auf 26 Einzel-Interviews. Für die Evaluation befragt wurden die EP-Koordination, die Modulleiterinnen und –mitarbeiterInnen, die Strategischen Partner sowie politische Entscheidungsträger.

ANGEBOTE/LEISTUNGEN/PRODUKTE DER ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT

In der Entwicklungspartnerschaft wurden im Rahmen von sechs Modulen gesundheitsförderliche, präventive sowie frührehabilitative Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen umgesetzt. Modul 1 umfasste eine ganzheitliche Analyse und nachfolgende Reduktion der aktuellen Arbeitsbelastungen im Bereich der Pflege in stationären Einrichtungen. Im Rahmen von Modul 2 wurde eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmen, Institutionen und Individuen in allen arbeitsplatzrelevanten psychosozialen Belangen aufgebaut. Modul 3 analysierte im Rahmen einer Studie präventive, begleitende, akute und nachsorgende Strategien und Interventionen zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen. Bei Modul 4/5 wurden im Rahmen von Case-Management zielgerichtete Maßnahmen wie Arbeitsplatzadaption, arbeitsmedizinische Abklärungen, Unterstützung bei Förderanträgen, Umschulungsprogramme und Integrationsunterstützung in die Wege geleitet und koordiniert. Modul 6 entwickelte ein Modell der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung. Bei Modul 7 wurden Personen, welche aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden oder davon gefährdet sind, mittels eines kompakten ambulanten psychologischen Behandlungsangebotes im Sinne einer Nachsorge und Überleitung in den Arbeitsprozess reintegriert.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft sind zahlreiche neue Produkte und Angebote entstanden:

- Neue Konzepte (Betriebliche Gesundheitsförderung in stationären Pflegeeinrichtungen, Entwicklung eines Instrumentariums zur Untersuchung von Organisations- und Unternehmenskulturen, alter(n)sgerechte Berufsverläufe und Karriere-Modelle, Unternehmensberatungstool „Arbeit und Wohlbefinden“, Beratungstool „funktionsgerechte Call-Center-Arbeitsplätze“, ganzheitliches Empowerment für Frauen, wissenschaftliche Studie zur Analyse der Invaliditäts-Pensionen, ganzheitliche Diagnose und Case-Management für Berufstätige und Arbeitssuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen/Behinderungen, Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung, Beratungskonzept „Psychische und soziale Integration“ zur Betreuung psychosomatisch Erkrankter)
- 3 neu geschaffene Beratungsstellen (Humane Arbeitswelt, „Service Arbeit und Gesundheit“, Institut für Somatische Psychologie)
- 3 neu geschaffene Netzwerke (Mitwirkung bei der Gründung der „Niederösterreichischen Plattform für betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung“, Initiierung der Plattform „Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung“ im „Dachverband Wiener Pflege- und Sozialdienste“, Initiierung eines BGF–Qualitätszirkels mit dem Ziel der Auseinandersetzung mit und der Bearbeitung von inhaltlichen und methodischen Fragestellungen in der BGF-Umsetzungspraxis)

- neue Qualifizierungen (Zusatzqualifizierung zu „Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur“, „Alter(n)sgerechte Berufsverläufe“, „Arbeit und Wohlbefinden“, „Lebensraum Arbeitsplatz“, „Ganzheitliches Empowerment von Frauen“, „Demenz und Möglichkeiten der Prävention/Früherkennung am Arbeitsplatz“)
- etwa 100 Publikationen, Studien und Forschungsarbeiten, mehrere Tagungsdokumentationen, 3 Ton- und Bildträger
- 1 Handbuch „Empowerment“
- 1 ExpertInnendatenbank

Von etwa der Hälfte der für die Evaluation befragten Personen wurde der Entwicklungspartnerschaft ein hohes Innovationspotenzial zuerkannt. Als innovativ hervorgehoben wurden vor allem (1) die Vernetzung von verschiedenen Organisationen mit einem gemeinsamen thematischen Interesse, (2) die Erarbeitung von zielorientierten und für verschiedene Problemstellungen einsetzbaren (betrieblichen) Maßnahmen, (3) die Sensibilisierung für die Wichtigkeit von Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung von Arbeitsfähigkeit, (4) das Experimentieren mit neuen Zielsetzungen sowie (5) der Beitrag zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit der beteiligten Organisationen.

Der Innovationsgrad der Entwicklungspartnerschaft AEIOU wurde im Durchschnitt von der Hälfte der befragten Personen als hoch eingestuft, wobei die Strategischen Partner und die befragten politischen Entscheidungsträger diese im Vergleich zu den operativ in der Entwicklungspartnerschaft tätigen Personen etwas höher einschätzten.

VERNETZUNG

Die der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zugrunde liegende Zielsetzung war es, durch Vernetzung in Form von Entwicklungspartnerschaften, thematischen Netzwerken und transnationaler Kooperation problemorientierte innovative Lösungsansätze zu erarbeiten.

Mit der Entwicklungspartnerschaft AEIOU konnte durch die Beteiligung von 14 Partnern eine österreichweit einzigartige Vernetzung zum Thema „Arbeitsfähigkeit“ realisiert werden (siehe Abbildung 1). Durch die Größe der Entwicklungspartnerschaft² bestand ein großes Vernetzungspotenzial (Vernetzung zwischen den Modulen, Vernetzung mit den Strategischen sowie mit nationalen und transnationalen Partnern), das aufgrund zeitlich begrenzter Ressourcen nur teilweise ausgeschöpft werden konnte. Zudem bestand eine Diskrepanz zwischen einer umfangreichen Vernetzungstätigkeit und der erforderlichen Entwicklungsarbeit an Produkten/Innovationen in den Modulen.

Mehr als die Hälfte der an der Entwicklungspartnerschaft beteiligten Personen konnten im Rahmen der EP Kontakte zu Organisationen knüpfen, zu denen vorher keine Kontakte bestanden. Ein Großteil der neu gewonnenen Kontakte – so die Einschätzung der Befragten – wird auch nach Ende der Projektlaufzeit weiterbestehen bleiben. Mit der Entwicklungspartnerschaft konnten damit sowohl neue Handlungsspielräume gewonnen als auch insgesamt ein Beitrag zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit der beteiligten Organisationen geleistet werden.

² AEIOU war mit etwas mehr als 5 Mio. Euro Budget die größte Entwicklungspartnerschaft Österreichs.

Die Einbindung der Strategischen Partner in die Entwicklungspartnerschaft wurde unterschiedlich beurteilt: Während sich etwa 2/3 der Strategischen Partner gut eingebunden fühlten, wurde von einem Großteil der befragten EP-AkteurInnen angemerkt, dass diese Einbindung nicht in ausreichendem Maße gelungen sei.

Auf nationaler Ebene ist AEIOU mit der (österreichischen) Entwicklungspartnerschaft „sensi_tec“ die thematische Vernetzung „spirit@work“ sowie auf transnationaler Ebene mit der holländischen Entwicklungspartnerschaft „Vrij Baan“ die thematische Partnerschaft „Empowerment“ eingegangen. Sowohl der nationalen als auch der transnationalen Partnerschaft wurde von Seiten der AEIOU-AkteurInnen wenig Interesse entgegengebracht. Als wesentliche Gründe für das mangelnde Interesse wurden von den Befragten die fehlende Budgetierung für Vernetzungstreffen, die inhaltliche Ausrichtung der Partnerschaften (der Themenschwerpunkt Behinderung bot z.B. wenig Anknüpfungspunkte für die Module) sowie der zeitliche Aspekt (verwertbare Ergebnisse aus der transnationalen Vernetzung lagen erst zu einem Zeitpunkt vor, zu dem die Module bereits die wesentlichen Schritte ihrer Projekte hinter sich hatten) genannt.

Abbildung 1: Die 14 Strategischen Entwicklungspartner der Entwicklungspartnerschaft AEIOU



QUERSCHNITTSTHEMEN (GENDER MAINSTREAMING, INFORMATIONS- UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIEN)

Sowohl bei der Zwischenevaluation als auch bei der abschließenden Ergebnisevaluation zeigte sich, dass die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie gut funktionierte: Über 90% der Befragten gaben an, dass ihnen die Bedeutung der Umsetzung von Gender Mainstreaming klar sei und die Bedeutung von geschlechtssensiblen Daten ausreichend kommuniziert wurde. Für über 80% war klar, wie Gender Mainstreaming in ihrer Arbeit umgesetzt werden konnte. Insgesamt wurde von den meisten Befragten eine Sensibilisierung für Gender Mainstreaming in der Entwicklungspartnerschaft wahrgenommen, teilweise auch bei Führungskräften in den Modulträgerorganisationen.

Um die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien als Arbeitsinstrument für alle Beteiligten in der Entwicklungspartnerschaft zu ermöglichen, wurden folgende Leistungen erbracht: Einrichtung einer Kommunikationsplattform, Erstellen von mehreren Websites oder die Entwicklung des „e-Attendant“. Die Kommunikationsplattform wurde als Informationsquelle von den EP-AkteurInnen nur wenig genutzt, auf die Homepage der Entwicklungspartnerschaft gab es von Jänner 2003 bis Ende Juni 2005 über 16.000 Zugriffe.

KOORDINATIONSMANAGEMENT

Die EP-Koordination (EP-K) hatte die Aufgabe, die Entwicklungspartnerschaft hinsichtlich ihrer strategischen Ziele und Aufgaben sowie ihrer Inhalte zu koordinieren und für den reibungslosen Ablauf der Entwicklungspartnerschaft zu sorgen. Dazu zählten u.a. der Aufbau von Vernetzungsstrukturen, der Aufbau der Zusammenarbeit mit nationalen und transnationalen Partnern, die Beachtung und Umsetzung der Querschnittsthemen oder die Sicherung der langfristigen und nachhaltigen Bearbeitung des Themas der Entwicklungspartnerschaft.

Von den befragten Personen wurde der große Handlungsspielraum für die Module innerhalb der Entwicklungspartnerschaft von der überwiegenden Mehrheit als sehr positiv wahrgenommen. Etwa die Hälfte der befragten EP-AkteurInnen fühlte sich als Teil der Entwicklungspartnerschaft. Unklar waren für einen Großteil die Zuständigkeiten in der Entwicklungspartnerschaft (hier vor allem die Rollen- und Aufgabenverteilung der EP-Koordination). Im Durchschnitt fühlten sich etwa 1/4 der befragten EP-AkteurInnen über Vorgänge in der Entwicklungspartnerschaft ausreichend informiert. Künftige Projekte dieser Art und Größe sollten vermehrt versuchen, den administrativen Aufwand so gering wie möglich zu halten sowie ein Maximum an Transparenz und Rollenklarheit der beteiligten Personen und Partner zu gewährleisten. Die finanzielle Abwicklung in der Entwicklungspartnerschaft wurde von einer überwiegenden Mehrheit positiv beurteilt.

ERREICHUNG DER ARBEITSMARKTPOLITISCHEN ZIELGRUPPEN

Die Zielgruppen der Entwicklungspartnerschaft waren ältere ArbeitnehmerInnen (Frauen über 40 und Männer über 45 Jahre), Menschen mit physischen und psychischen Behinderungen, MitarbeiterInnen in Branchen mit hohen psychischen und physischen Belastungen oder hoher gesellschaftlicher Relevanz am Beispiel der Pflegeberufe, Menschen, die bereits aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind oder kurz davor stehen sowie alle ArbeitnehmerInnen in dem Sinn, dass präventive und gesundheitsförderliche Maßnahmen und Maßnahmen der prospektiven Arbeitsgestaltung gesetzt werden, um den Verbleib im Erwerbsleben sicherzustellen.

Insgesamt konnten mit den Maßnahmen der Module bis Ende Juni 2005 2.266 Personen erreicht werden. Damit konnten deutlich mehr als die projektierte Zahl von 1880 Personen betreut werden. Die mit den Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaft erreichten TeilnehmerInnen rekrutierten sich größtenteils aus KlientInnen und MitarbeiterInnen der an der Entwicklungspartnerschaft beteiligten Institutionen. Konkret konnten u.a. folgende arbeitsmarktpolitische Zielgruppen erreicht werden: Ältere ArbeitnehmerInnen (592 Personen), Menschen mit physischen und psychischen Behinderungen (635), MitarbeiterInnen in Branchen mit hohen psychischen und physischen Belastungen am Beispiel der Pflege (688), MigrantInnen (138), Arbeitslose (317).

Tabelle 1: Anzahl der erreichten TeilnehmerInnen der einzelnen Module von Ende 2002 bis Ende Juni 2005

Modul	Modulbezeichnung	TeilnehmerInnen	
		SOLL	IST
Modul 1	PFLEGEfit	200	212
Modul 2	Humane Arbeitswelt	600	946
Modul 4/5	Service Arbeit und Gesundheit	460	512
Modul 6	BGF in der mobilen Pflege und Betreuung	520	476
Modul 7	Arbeitsmäßige und soziale Reintegration	100	120
SUMME		1.880	2.266

AUSGEWÄHLTE WIRKUNGEN BEI DEN ZIELGRUPPEN

Die Evaluation der Module war nicht Gegenstand des vorliegenden Evaluationsberichts, die Umsetzung der Modulevaluationen oblag den Modulen selbst. Von den Modulen wurden uns Evaluationsberichte bzw. Ergebnisse zur Verfügung gestellt, so dass diese in den vorliegenden Evaluationsbericht aufgenommen werden konnten. Durch die Maßnahmen der Module konnten u.a. folgende Wirkungen erzielt werden (exemplarische Auswahl):

- Verbesserung der Arbeitssituation für MitarbeiterInnen: Reduktion der Arbeitsbelastungen, bessere Organisation der Arbeitsabläufe, Transparenz bezüglich Zuständigkeiten etc.
- Verbesserte Zusammenarbeit mit ArbeitskollegInnen sowie mit anderen Berufsgruppen im Unternehmen
- Verbessertes Betriebsklima, Verbesserungen bei den Mitsprachemöglichkeiten sowie hinsichtlich Unterstützung des Betriebes in heiklen Arbeitssituationen
- Verbesserung des Wohlbefindens von MitarbeiterInnen
- Verringerung psychosomatischer Beschwerden
- Verringerung von Krankenständen

- Förderung von Gesundheitsverhalten: Besserer Umgang mit schwierigen Arbeits- bzw. Stresssituationen, vermehrtes Achten auf die eigene Gesundheit sowie auf die Belastungsgrenzen, Wissen über Entspannungsmöglichkeiten etc.
- Sensibilisierung für das Thema Gesundheit

Aus Sicht der befragten EP-AkteurInnen konnten mit den Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaft die Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen, KlientInnen, RehabilitandInnen und ArbeitgeberInnen gefördert sowie insgesamt einen Beitrag dazu geleistet werden, dass die Arbeitsfähigkeit von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen erhalten bzw. gefördert werden konnte.

MAINSTREAMING

Zur Verbreitung der Ergebnisse wurde eine Vielzahl an Aktivitäten umgesetzt, z.B. Pressekonferenzen, Zukunftswerkstätten, Tagungen, Teilnahme an und Präsentation auf Veranstaltungen, „Direct Talks“ mit PolitikerInnen und SozialakteurInnen, Publikationen, MultiplikatorInnen-Workshops oder die Errichtung einer eigenen Homepage.

Was die Übertragbarkeit der in der Entwicklungspartnerschaft entwickelten Modelle/Ansätze/Methoden betrifft („horizontales Mainstreaming“), so wurde diese von etwa der Hälfte der Befragten (v.a. von Seiten der Strategischen Partner und politischen Entscheidungsträger) als prinzipiell hoch eingestuft. Im Gegensatz dazu wurde allerdings die Wahrscheinlichkeit, dass die in der Entwicklungspartnerschaft umgesetzten Konzepte in eine Regelförderung übernommen werden, als eher gering eingestuft.

Einige Produkte fanden bereits Verbreitung. So wird z.B. „Service Arbeit und Gesundheit“ in der Steiermark bis Ende 2005 weiterfinanziert und Beratungsansätze der Humanen Arbeitswelt sollen von der AUVA teilweise übernommen werden.

Veränderungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen („vertikales Mainstreaming“) konnten im Projektzeitraum zwar nicht erreicht werden, während der gesamten EP-Laufzeit gab es aber eine enge Zusammenarbeit von Verwaltung (BMSG, BMGF, BMWA, BMBWK, Stadt Wien, Land NÖ, Land OÖ, BASB Wien, BASB Stmk.), Sozialversicherung (PV, AUVA, GKK, SVA, Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger) und den Sozialpartnern (ÖGB, WKO, AK auf Bundesebene und Landesebene).

Gelungenes Mainstreaming als Indikator einer gelungenen Innovation ist insofern ein überhöhter Anspruch, da Innovationen nicht nur in ihrer eigenen Verstetigung ihre Wirkungen haben. Innovationen können auch z.B. zum Fachwissen, zur Aufklärung im diffusen Sinn beitragen. Eine neue Politik entsteht über sehr vermittelte Pfade und es ist oft nicht klar, was ausschlaggebend für Neuerungen in der Politik (vertikal) und Praxis (horizontal) ist.

Eine Sensibilisierung von wichtigen politischen EntscheidungsträgerInnen sowie eine stärkere Wahrnehmung des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Öffentlichkeit – dies ist nach Einschätzung der Befragten durchaus gelungen – ist in diesem Sinn eine wichtige Basis für ein längerfristiges Mainstreaming.

WAHrgENOMMENER NUTZEN FÜR DIE ENTWICKLUNGSPARTNER/INNEN

Knapp 2/3 der Modulleiterinnen und über 80% der Strategischen Partner gaben an, dass die Entwicklungspartnerschaft insgesamt einen Nutzen für ihre Arbeit gebracht hat. Durch die Entwicklungspartnerschaft konnten neuartige – von der bisherigen Routinepraxis abweichende – Aktivitäten durchgeführt werden, ebenso konnten neues Wissen und neue Kompetenzen erworben werden.

SICHERUNG DER NACHHALTIGKEIT VON ANGEBOTEN DER ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT

- Initiierung von Plattformen („Plattform für betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung“, „Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung“)
- Gründung des „Vereins zur Förderung der Humanen Arbeitswelt“
- Bildung einer Arbeitsgruppe in der AUVA zur Übertragung des PFLEGEfit-Konzepts auf andere Branchen
- Nachhaltige Implementierung von Maßnahmen in den Pilotunternehmen (Wiener Rotes Kreuz, Fonds Soziales Wien, ÖAMTC u.a.)
- Erarbeitung einer gemeinsamen Erklärung in Bezug auf das Thema der Entwicklungspartnerschaft („Mission statement“)
- MultiplikatorInnenschulungen
- Gespräche mit politischen EntscheidungsträgerInnen zur Weiterfinanzierung von EP-Angeboten/individuellen Angeboten

ERFAHRUNGEN UND ERKENNTNISSE

Aus Sicht der Strategischen Partner hat sich vor allem der partnerschaftliche Gedanke bewährt. Die breite Einbindung institutioneller Strategischer Partner habe gut funktioniert. Der Aufbau der Entwicklungspartnerschaft mit seinen Gremien (Inhaltsgruppe, Strategische Plattform, EP-Forum) wurde ebenfalls positiv bewertet. Wichtig sei in diesem Zusammenhang, so hat die Erfahrung gezeigt, dass in zukünftigen Projekten das Koordinationsmanagement gestärkt und die Einbindung Strategischer Partner verbindlicher geregelt werden muss. Unterschätzt wurde auch der hohe Zeit- und Kostenaufwand, den Vernetzungs- und Kommunikationsprozesse in Netzwerkprojekten mit sich bringen.