

PS: Potenzial Sozialkapital

Modul der Entwicklungspartnerschaft

„Blickwechsel – Neue Perspektiven für den Gesundheits- und
Sozialbereich“ (2005 – 2007)

Endbericht der Evaluation

Wien im Juli 2007

ALPEN-ADRIA
UNIVERSITÄT
KLAGENFURT



Evaluationsteam

Mag. Martin Fischer
Dr.ⁱⁿ Elisabeth Reitingner

IFF - Palliative Care und OrganisationsEthik

Leitung: Univ. Prof. Dr. Andreas Heller
Fakultät für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung
Universität Klagenfurt
A-1070 Wien, Schottenfeldgasse 29/4/I
Tel. +43-(0)1-5224000-101
Fax +43-(0)1-5224000-178
<http://www.iff.ac.at/pallorg>
E-Mail iff.pallorg@uni-klu.ac.at

Dieser Bericht ist Abschluss der Evaluation des Projektes „PS: Potenzial Sozialkapital“ der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel – Neue Perspektiven für den Gesundheits- und Sozialbereich“ im Auftrag des Forschungsinstituts des Wiener Roten Kreuzes.

Inhaltsverzeichnis

1. Kurzdarstellung	4
2. Einleitung	5
3. Fragestellungen und Ziele der Evaluation	6
4. Methodisches Vorgehen	7
5. Ergebnisse der Evaluation	10
5.1. Wissenstransfer in Handbuch und Broschüre	10
5.2. Strategieentwicklung Sozialkapital	14
5.3. Projektstruktur und Vernetzung	17
5.4. Öffentlichkeitsarbeit	23
6. Zusammenfassung und Ausblick	24
7. Quellen	26
8. Anhang: Evaluationsziele und -kriterien	27

1. Kurzdarstellung

Das Projekt „PS: Potenzial Sozialkapital“ wurde von der IFF-Palliative Care und OrganisationsEthik von September 2005 bis Juli 2007 evaluiert. Hierbei wurden folgende Ziele des Projekts „PS-Potenzial Sozialkapital“ überprüft:

- Ein Handbuch zur Gesundheitsförderung wird erstellt und Aktivitäten zur Verbreitung der Ergebnisse des Projekts „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung“ erfolgen (Wissenstransfer).
- Strategien zur Stärkung und Nutzung von Sozialkapital in der BGF werden gemeinsam mit den Trägerorganisationen entwickelt.
- Die Projektstruktur und die Einbettung in spezifische Umwelten nützen dem Gesamtprojekt.
- Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung des Projekts findet statt.

Die Evaluation ergibt, dass das Projekt insgesamt sehr erfolgreich war. Bezogen auf die genannten Ziele bedeutet dies:

- Das Handbuch „Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umsetzen. Praxishandbuch für Pflege- und Sozialdienste“ wird in einem renommierten Verlag publiziert. Die Ergebnisse aus dem Projekt „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung“ werden in das Handbuch integriert und mehrfach publiziert. Eine Broschüre „Gesund arbeiten im Außendienst“ für MitarbeiterInnen der mobilen Pflege- und Sozialdienste wird erstellt.
- Das Thema „Sozialkapital“ wird im Rahmen des Projekts in unterschiedlichen Formen aufbereitet. Es entstehen zwei Working Paper zu einer Literaturrecherche und zu einer ExpertInnenbefragung. Je eine Tagung und ein Workshop zu diesem Themengebiet werden organisiert. Das Thema wird in mehreren Gremien vorgestellt und zur Diskussion gestellt. Vor allem die Tagung und der Workshop leisten einen guten Beitrag zur Entwicklung von Strategien von Sozialkapital in der Betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Die Projektstruktur und insbesondere das Projektmanagement unterstützen die erfolgreiche Umsetzung der Projektziele. Die Umwelten des Projekts „PS: Potenzial Sozialkapital“ stellen sich als sehr vielfältig und komplex heraus. Intensive Vernetzungsarbeiten über die Themen BGF und Sozialkapital finden statt und nützen dem Gesamtprojekt.
- Die Öffentlichkeitsarbeit ist ebenfalls sehr gelungen. Die Inhalte des Projekts „PS: Potenzial Sozialkapital“ werden in verschiedensten Zusammenhängen präsentiert. Interessierte Personen und Organisationen werden über das Projekt laufend informiert. Eine gut besuchte Buchpräsentation für das Praxishandbuch wird organisiert und das Buch wird in einer Reihe von unterschiedlichen Medien vorgestellt.

2. Einleitung

Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung nimmt an Bedeutung zu. Die Arbeitsbedingungen in den mobilen Pflege- und Sozialdiensten sind durch hohe physische, emotionale und soziale Herausforderungen gekennzeichnet. Vor dem Hintergrund der immer knapper werdenden Ressourcen und der steigenden Anforderungen an qualitativ hoch stehende Angebote ergeben sich immer stärker werdende Spannungsfelder. Hohe Krankenstandszahlen, Fluktuation und sinkende Motivation gehören zu Problemkreisen des Managements und der MitarbeiterInnen. Umso dringlicher werden Strategien im Umgang damit. Betriebliche Gesundheitsförderung und Maßnahmen zur Steigerung des Sozialkapitals werden als integrative Handlungsempfehlungen beschrieben (Badura, Hehlmann 2003; Spicker, Schopf 2007).

Das Projekt „PS – Potenzial Sozialkapital“ als Nachfolgeprojekt des Projekts „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung“ wurde vom Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes unter Leitung von Mag.^a Ingrid Spicker im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel – Neue Perspektiven für den Gesundheits- und Sozialbereich“ (2005-2007), durchgeführt. Es wurde vom Bundessozialamt Landesstelle Wien, dem Europäischen Sozialfonds und aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich gefördert.

Die Evaluation wurde von der IFF - Palliative Care und OrganisationsEthik von September 2005 bis Juli 2007 durchgeführt. Dieser Bericht beinhaltet die Ergebnisse dieser Evaluation. Nach einer kurzen Darstellung der Ziele des Projekts und der Evaluation (Kap. 3) folgt eine Auflistung der in der Evaluation benutzten Methoden (Kap. 4). Das zentrale Element des Berichts stellt Kapitel 5 dar, in dem das Projekt „PS: Potenzial Sozialkapital“ aus der Evaluationsicht analysiert wird. Bei der Darstellung sind wir entlang der für die Evaluation relevanten Ziele und den aus den Zielen abgeleiteten Evaluationskriterien vorgegangen. Diese werden anschließend an die Diskussion der Ergebnisse der Evaluation im Anhang ausführlich aufgelistet.

Die Kooperation mit den ProjektpartnerInnen des Forschungsinstituts des Wiener Roten Kreuzes war durch hohe Verbindlichkeit gekennzeichnet. Für die Möglichkeit, das Projekt in der Rolle als EvaluatorInnen aus der Nähe begleiten zu können und darüber Einblicke in die internen Prozesse zu gewinnen möchten wir Ingrid Spicker, Anna Schopf und Elisabeth Donat sehr herzlich danken. Besonderer Dank gilt an dieser Stelle auch allen InterviewpartnerInnen, die sich im Rahmen der Evaluation zu Gesprächen über das Projekt bereit erklärt haben. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina Heimerl und Dr.ⁱⁿ Sabine Pleschberger danken wir für die Unterstützung in der Anfangsphase des Projekts.

3. Fragestellungen und Ziele der Evaluation

Die Fragestellungen und Ziele der Evaluation orientieren sich an den Projektzielen des Moduls „PS – Potenzial Sozialkapital“ des Forschungsinstituts des Wiener Roten Kreuzes. Diese lagen in den drei inhaltlichen Schwerpunkten:

- ◆ Wissenstransfer des Vorläuferprojekts
- ◆ Entwicklung von Strategien zur Nutzung der Ressource Sozialkapital und
- ◆ Vernetzung mit relevanten Umwelten

Der Wissenstransfer der Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Modul „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung (I)“ beinhaltete die Erstellung eines Handbuchs, die Zusammenarbeit mit vergleichbaren Projekten sowie der Plattform „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung“, die vom Dachverband der Wiener Pflege- und Sozialdienste initiiert worden war. Im Rahmen von Vernetzungsaktivitäten wurden eine Tagung mit Trägerorganisationen, mehrere Workshops mit unterschiedlichen Beteiligungen und Präsentationen durchgeführt.

Die Evaluationsziele und –kriterien wurden in Abstimmung mit dem Projektteam formuliert. Die vier hierbei erarbeiteten Grobziele können in folgenden, die Evaluation leitenden Fragen formuliert werden:

- ◆ Erfolgt der Wissenstransfer des Vorläuferprojekts in den geplanten Schritten und Produkten?
- ◆ Können mit den Trägerorganisationen Strategien zur Stärkung und Nutzung von Sozialkapital in der Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt werden?
- ◆ Erfüllen die gewählte Projektstruktur und die Einbettung in relevante Umwelten die gewünschte Funktion und dienen sie der Vernetzung?
- ◆ Findet eine das Projekt unterstützende Öffentlichkeitsarbeit statt?

Die Evaluationskriterien operationalisieren diese zu erreichenden Ziele und wurden dementsprechend konkret formuliert (siehe Anhang). Insgesamt wurden so aus 4 Grobzielen heraus 35 Evaluationskriterien formuliert. Als Beispiel für diese Vorgangsweise sei auf ein Element des 2. Zieles (Strategien zur Stärkung und Nutzung von Sozialkapital zu entwickeln) verwiesen. So war im Projekt geplant, eine ExpertInnenbefragung durchzuführen. Die Evaluationskriterien, an denen der Erfolg dieses Projektteils zu messen war, lauteten wie folgt:

- 15 ExpertInneninterviews werden durchgeführt und nach wissenschaftlichen Kriterien ausgewertet
- Die Ergebnisse der ExpertInnenbefragung werden in einem Bericht dokumentiert
- Der Bericht wird auf folgenden Wegen publiziert:
in elektronischer Form
in Papierform für die InterviewpartnerInnen und die EntwicklungspartnerInnen

4. Methodisches Vorgehen

Das dieser Evaluation zugrunde liegende Selbstverständnis geht davon aus, dass Evaluation ein Instrument der Projekt- und Prozessbegleitung darstellt, das sich von laufenden Prozessreflexionen im Projekt unterscheidet (vgl. Heimerl, Heller 1997; Grossmann, Heimerl, Zepke 2002; Zepke 2005). Die hier angewandte Form der Evaluation, in der sowohl die Funktion von Beobachtung als auch von Veränderung eingesetzt wird, kann als eine Kombination aus summativen und formativen Elementen der Evaluation angesehen werden. Das bedeutet, dass einerseits die Planung, Durchführung und Wirkung einzelner Maßnahmen während des Projektverlaufs untersucht und in Zwischenschritten an die Projektgruppe rückgekoppelt werden. Andererseits werden die Ergebnisse als Gesamteffekt aller Teilmaßnahmen beobachtet und anhand der zuvor gemeinsam vereinbarten Kriterien bewertet (Pelikan, Dietscher, Novak-Zezula 1998; Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung 1999; Badura 1999).

Der gewählte Evaluationsansatz zeichnet sich durch eine starke NutzerInnenorientierung im Prozess und hinsichtlich des Ergebnischarakters aus (vgl. Patton 1997). Der Einsatz von Instrumenten und Methoden über den Projektverlauf wurde kontinuierlich auf ihre Relevanz und Sinnhaftigkeit überprüft, gegebenenfalls wurden Adaptionen in der Vorgangsweise vorgenommen. Die verbindlichen Kommunikationsstrukturen mit den ProjektpartnerInnen erwiesen sich dafür als tragfähige Kooperationsbasis.

Folgende Prinzipien waren für die Evaluation des Projekts leitend:

- ◆ Überprüfen der Projekterfolgskriterien: Durch die Evaluation sollen die für das Projekt formulierten Projekterfolgskriterien, die für die Evaluation relevant sind, operationalisiert werden. Externe Beobachtungen und Aussagen über den Projekterfolg mit einem Schwerpunkt auf die NutzerInnenperspektive werden dadurch ermöglicht.
- ◆ Struktur-, Prozess- und Ergebnisevaluation: Die genaue, umfassende Beobachtung des Projektes erfolgt in Abstimmung mit der AuftraggeberIn auf den unterschiedlichen Ebenen und wird dadurch transparent gemacht.
- ◆ Rückmeldung von Zwischenergebnissen: Durch den Bericht von Zwischenergebnissen an die Projektgruppe können Lernprozesse während des Projekts unterstützt werden.
- ◆ Projekterfolg weiteren Zielgruppen zugänglich machen: Die Evaluation ermöglicht eine über die Projektdokumentation hinausgehende interne und externe Kommunikation der Ergebnisse.

Als Erhebungsmethoden wurden folgende fünf Instrumente gewählt und entwickelt:

- ◆ **Interviews:** Mit den am Projekt beteiligten und relevanten AkteurInnen der Projektumwelt wurden ExpertInneninterviews (vgl. Meuser, Nagl 1991, 1996) durchgeführt. Insgesamt führten wir 23 Gespräche, 10 in der Anfangsphase des Projekts, 13 zu Projektabschluss. Sieben Personen wurden sowohl zu Beginn als auch am Ende des Projekts befragt. Zentrale Ziele waren die Erhebung von Erwartungen zum Projekt bzw. von Teilaspekten des Projekts, die Beschreibung und Analyse des Projektverlaufs und die Erhebung einer Einschätzung von Projektergebnissen. Wir führten halbstrukturierte Leitfadeninterviews durch, die je nach InterviewpartnerIn und deren Bezug zum Projekt unterschiedlich aufgebaut waren. Drei Gruppen von Personen wurden interviewt: Die Projektbetreiberinnen, Mitglieder des Projektbeirates und zentrale KooperationspartnerInnen. Die inhaltlich-reduktive Analyse der Interviews (Lamnek 1995) erfolgte einerseits aus den Daten heraus und orientierte sich andererseits an den in den Evaluationskriterien vorgegebenen Themen. So konnten zum einen Schwerpunktthemen, die in unterschiedlichen Gesprächen beschrieben wurden, identifiziert werden. Zum anderen erfolgten detaillierte Einschätzungen der Erwartungen, des Projektverlaufs und der Projektergebnisse.
- ◆ **Fragebogen:** Die Tagung „Sozialkapital stärken – mehr Gesundheit für MitarbeiterInnen und Organisationen in der mobilen Pflege und Betreuung“ fand im April 2006 statt. Im Rahmen der durchgeführten Tagung wurden mittels Fragebogen zum einen Aspekte der Zufriedenheit mit der Veranstaltung und der Sensibilisierung mit den Themen Sozialkapital und Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung erfasst. Zum anderen wurde auch untersucht, wie die Vorträge und der Aufbau der Tagung von den TeilnehmerInnen bewertet wurden.
- ◆ **Teilnehmende Beobachtung:** Sowohl bei der Tagung im April 2006 als auch beim Workshop im Juni 2006 und der Buchpräsentation im Juni 2007 waren wir in der Rolle als EvaluatorInnen und TeilnehmerInnen anwesend. Im Rahmen der ersten Tagung und der Buchpräsentation beschränkten wir uns auf Notizen zu den Vorträgen und Diskussionen. Beim Workshop „Sozialkapital: Die versteckte Gesundheitsressource“ im Juni 2006 erfolgte eine inhaltlich detaillierte Dokumentation, die den ProjektpartnerInnen als Basis für die allgemeine Workshopdokumentation zur Verfügung gestellt wurde.
- ◆ **Dokumentenanalyse:** Im Rahmen des Projekts gab es eine große Zahl von Kooperationen und auch ein sehr ausgedehntes Berichtswesen. Diese Dokumentationen wurden dem Evaluationsteam zur Verfügung gestellt, um die Bezüge zwischen dem Projekt und seinen unterschiedlichen Umwelten erfassen zu können. Die detaillierte Analyse der Dokumente beschränkte sich auf jene Papiere, die für die Überprüfung der Evaluationsziele und –kriterien relevant sind. Neben Protokollen spielten vor allem die im Rahmen des Projekts erstellten Texte

eine wichtige Rolle. Im besonderen untersuchten wir die Working Papers, das Handbuch, die Broschüre und die Workshopdokumentation. Die Analyse dieser Dokumente zeigte, inwiefern die vorgenommenen Zielvorstellungen eingehalten werden konnten. Einbezogen wurden auch Dokumentationen wie einladungs- und Verteilerlisten, die Auskunft über Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung geben.

- ◆ **Kontinuierliche Rückkopplung:** Als vierten wesentlichen Aspekt im Evaluationsprozess ist die kontinuierliche Rückkopplung zwischen Evaluations- und Projektteam zu nennen. Diese verfolgte das Ziel, die Geschehnisse und Entwicklungstendenzen des Projekts – wie sie sich der Evaluation aber auch den Mitarbeiterinnen darstellten – auszutauschen. So erhielten die Projektverantwortlichen zusätzliche Projektsteuerungsmöglichkeiten sowie die Evaluation die Möglichkeit zur kommunikativen Validierung der Evaluationsergebnisse. Die Rückkoppelungstreffen dienten demnach vor allem dazu, das jeweils aktuelle Projektgeschehen den aus der Evaluation erwachsenen Zwischenergebnissen gegenüber zu stellen. In insgesamt 10 Treffen mit den ProjektpartnerInnen wurden zunächst Ziele vereinbart, und dann die jeweiligen Beobachtungen und Zwischenergebnisse besprochen. In einer abschließenden Rückkoppelung Ende Juni 2007 wurden ein zusammenfassender Überblick und die Ergebnisse aus den Interviews der Projektabschlussphase präsentiert.

5. Ergebnisse der Evaluation

Das Projekt zeichnete sich aufgrund seiner unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen durch ein hohes Maß an Komplexität aus. Dies wird bereits bei den Projektzielen (siehe Kap. 3) deutlich. Die daraus für die Evaluation abgeleiteten Ziele und Erfolgskriterien waren folglich ebenfalls dieser Vielfältigkeit des Gesamtprojekts geschuldet. Grundsätzlich verwundert es nicht, dass es im Rahmen des Projektprozesses zu Veränderungen bei den Projektinhalten kam. Hierbei stellt sich dann in der Evaluation die Frage, ob diese Veränderungen den Projektzielen dienlich oder hinderlich sind.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse orientiert an den Projektzielen zusammengefasst. Dadurch soll einerseits dem Projekt und seinem Verlauf Rechnung getragen werden, andererseits die Nachvollziehbarkeit auf die formulierten Evaluationsziele und -kriterien gewährleistet werden. Die Bezüge zu den Evaluationszielen und Evaluationskriterien werden über die Abkürzungen EZ und EK mit der entsprechenden Nummerierung am Ende der jeweiligen Absätze in Klammer hergestellt. Eine Übersicht über die Evaluationsziele und die operationalisierten Evaluationskriterien finden sich im Anhang.

5.1. Wissenstransfer in Handbuch und Broschüre

Der Wissenstransfer der Ergebnisse des Projekts „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung“ und Aktivitäten zur Verbreitung der Ergebnisse erfolgten auf unterschiedlichen Ebenen. Das Handbuch „Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umsetzen – Praxishandbuch für Pflege- und Sozialdienste“ von Ingrid Spicker und Anna Schopf ist im Juni 2007 im Springer Verlag erschienen (EZ 1). Ebenfalls noch im Juni 2007 konnte die Broschüre „Gesund arbeiten im Außendienst“ fertiggestellt und versandt werden (5000 Freixemplare an rund 30 Organisationen). Auch die 70 Freixemplare des Buches wurden an die entsprechenden Trägerorganisationen übermittelt.

Im Rahmen der Erstellung des Handbuches ist es gelungen, die **Erkenntnisse aus dem Vorläuferprojekt zu integrieren (EK 1.1)**. Am unmittelbarsten zeigt sich das im Kapitel 6 über den BGF-Prozess am Beispiel des Wiener Modellprojektes „Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung“ des Handbuches. Dies wird sowohl von Seiten der Evaluation beobachtet als auch von InterviewpartnerInnen angemerkt, die zum Zeitpunkt der Interviewführung entweder ein Vorprodukt oder die Publikation selbst (überblicksmäßig) gelesen hatten. Neben dem Kapitel 6 werden auch zwei Maßnahmen aus dem Vorläuferprojekt in Kap. 5.5. dargestellt und damit Umsetzungsbeispiele gegeben. Wissen aus dem Vorläuferprojekt fließt auch gut in den Kapiteln zu Projektmanagement ein (Kapitel 5: Betriebliche Gesundheitsförderung praktisch umsetzen).

Dem Thema **Sozialkapital** (EK 1.1) wird, nach erster Erwähnung in der Einleitung, im Unterkapitel 3.8. „Sozialkapital stärken: ein neuer Fokus“ Raum gegeben. Der Begriff wird definiert, seine Bedeutung für die mobile Pflege und Betreuung dargestellt und die Verbindung mit betrieblicher Gesundheitsförderung hergestellt. Auf die im Projekt erfolgten Recherchen und Arbeiten wird darin Bezug genommen. Die Differenziertheit, mit der das „Working Paper Sozialkapital“ sowie das Working Paper zu den ExpertInneninterviews zu Beginn des Projekts erarbeitet wurden, wird in diesen Darstellungen nicht widerspiegelt. Auch wenn Beispiele für sozialkapitalförderliche Strategien im Kapitel 5.5. dargestellt werden, nimmt der Themenkomplex im Gesamtbild des Buches auf der expliziten Ebene einen geringeren Stellenwert ein. Bezieht man die Argumentation mit ein, dass viele der Ansatzpunkte und Überlegungen zu betrieblicher Gesundheitsförderung implizit auch Sozialkapital mit einschließen, stellt sich die Frage, worin der zusätzliche Nutzen durch die Einführung des Begriffs „Sozialkapital“ liegt. Diese Fragen wurden ausführlich in den genannten Working Papers diskutiert und in dieser Form im Projekt, nicht jedoch im Praxishandbuch aufgenommen.

Beobachtbare Dimensionen von Sozialkapital werden daher im Praxishandbuch nur z.T. deutlich. Die Verbindung der Themen Sozialkapital und Betriebliche Gesundheitsförderung gelingt vor allem in der Darstellung und Beschreibung der Beispiele der Umsetzungsmaßnahmen. Hingegen fließen die Erkenntnisse zu Besonderheiten von Sozialkapital der mobilen Pflege und Betreuung, wie sie v.a. im Working Paper „Sozialkapital in Organisationen im Kontext betrieblicher Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung - Ergebnisse einer ExpertInnen-Befragung im Rahmen des Moduls 'PS: Potenzial Sozialkapital'“ nicht unmittelbar ein. So wird dieses Working Paper (wie auch das andere) im Kapitel 1: „Besonderheiten der mobilen Pflege und Betreuung: Herausforderungen für die betriebliche Gesundheitsförderung“ nicht erwähnt.

Zum einen wird hier das Spannungsfeld Praxishandbuch – Theoriearbeit (wissenschaftlich aufgearbeitete Literaturanalyse und empirische Erhebung) deutlich. Das Handbuch orientiert sich an der Praxis der mobilen Pflege und Betreuung und soll in diesem Bereich bei der Implementierung von betrieblicher Gesundheitsförderung helfen. Diese Praxisorientierung steht im Gegensatz zu der momentan noch stark theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema Sozialkapital. Hier wäre es sicherlich hilfreich, wenn es bereits ausreichend Umsetzungsbeispiele für Sozialkapitalstrategien (v.a. im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung) gäbe. Dann könnte Sozialkapital einen größeren Stellenwert in einem derartigen Handbuch bekommen. Zum anderen ist davon auszugehen, dass der personelle Wechsel Mitte 2006 Auswirkungen auf die weitere Integration und Vertiefung des Themas Sozialkapital gehabt hat. Zu einem Zeitpunkt, zu dem die eher theoretischen Arbeiten zum Thema Sozialkapital abgeschlossen waren, wurde eine neue Mitarbeiterin eingestellt, die von Anfang ihrer Beschäftigung im Projekt an zentral mit der Erstellung des Handbuches beschäftigt war.

Für die **Praxis anwendbare Tools (EK 1.1)** sind gut in das Handbuch integriert. In den Kapiteln 4 bis 7 werden in unterschiedlichen Formen und zu den verschiedenen Themenbereichen Praxishinweise gegeben. Beispielsweise werden Erhebungsinstrumente für die Ist-Analyse von Belastungen, Ressourcen und Gesundheit im Kapitel 5.3. dargestellt. Leitfragen für Personen, die an der Durchführung eines BGF-Projekts interessiert sind, werden übersichtlich sowohl in den jeweiligen Kapiteln als auch im Anhang aufgelistet. Diese stellen quasi auch Checklisten dar. Kapitel 7 widmet sich ausschließlich praktischen Hilfen, unter 7.3. werden weitere Checklisten zur Verfügung gestellt. Neben der ausführlichen Darstellung des Vorläuferprojekts finden sich auch jeweils zwei Praxisbeispiele aus dem Vorläuferprojekt und einem aktuellen Projekt der Wiener Volkshilfe in Kapitel 5.5. Insgesamt ist das Handbuch sehr praxisorientiert, was in den Interviews der Projektabschlussphase von mehreren Interviewten positiv angemerkt wurde. Wie aus den Unterlagen zum Projektbeirat hervorgeht, war die Praxisnähe des Handbuches dort auch in der Entstehungsphase ein wichtiges Anliegen der TeilnehmerInnen. Der Praxisbezug nimmt somit einen zentralen Stellenwert ein und stellt eine besondere Stärke des Buches dar.

Positiv für den Entstehungsprozess des Handbuchs sind auch die Einbeziehung einer Wissenschaftscoachin, die für den für die Schreibearbeit wichtigen Feinschliff sorgte und einer ExpertIn aus der Praxis, die auf Umsetzungsaspekte fokussierte, herauszustellen. Ihre Arbeiten werden von den MitarbeiterInnen des Projekts sehr positiv beurteilt und auch die ExpertInnen selbst sehen die Zusammenarbeit mit den beiden Autorinnen als äußerst erfolgreich an. Insgesamt ist die Erreichung dieses Evaluationszieles gut gelungen. Das Handbuch orientiert sich an den Notwendigkeiten der mobilen Pflege und Betreuung und ist auch in einer gut verständlichen Form geschrieben.

Die **Veröffentlichung des Handbuches** (EK 1.2) in einem renommierten deutschsprachigen Verlag stellt einen großen Erfolg dar. Ursprünglich war an eine Herausgabe im Eigenverlag gedacht worden. Diese sollte sowohl in Papierform als auch als PDF (für alle InteressentInnen auf der Homepage des Forschungsinstitutes des Wiener Roten Kreuzes online zur Verfügung gestellt) erfolgen. Hier übertrafen die ProjektbetreiberInnen durch die Verlagspublikation ihre ursprünglich formulierten Ziele.

Die **Verbreitung des Handbuchs** in der interessierten Öffentlichkeit hat, wie oben beschrieben, sehr erfolgreich begonnen. So ist die Präsentation des Handbuches am 13. Juni 2007 auf breites Interesse gestoßen. Rund 50 Personen nahmen an der Veranstaltung teil. Von den eingeladenen Trägerorganisationen kamen leider nur einige wenige VertreterInnen. Wertschätzende und inhaltlich unterstützende Beiträge rahmten den Bericht der Autorinnen rund um Idee und Entstehungsprozess des Buches. Es gab zu diesem Zeitpunkt bereits erste positive Rückmeldungen und einige Organisationen zeigten großes Interesse am Handbuch. Die Buchpräsentation kann damit als krönender öffentlicher Projektabschluss gewertet werden.

Damit endete das Projekt in einer den ursprünglichen Plänen etwas abgewandelten Form. So gab es damals Überlegungen, das Handbuch im Rahmen einer 2. Tagung des Projekts „PS-Potenzial Sozialkapital“, in der Plattform BGF und bei der Schlussveranstaltung der Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel“ zu präsentieren. Die Tagung wurde in die Buchpräsentation umgewandelt (eine zweite Tagung erschien aufgrund von inhaltlichen und ressourcenbasierten Überlegungen nicht zielführend), die Plattform BGF des Dachverbandes der Wiener Sozial- und Pflegeeinrichtungen existierte zum Zeitpunkt der Handbuchfertigstellung nicht mehr und die Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel“ musste ihre Schlussveranstaltung absagen. Eine interne Präsentation des Handbuches im Wiener Roten Kreuz sowie eine Präsentation im Rahmen des Dachverbandes Wiener Pflege- und Sozialdienste werden noch ins Auge gefasst.

Die Verbreitung des Handbuches erfolgt nun zu einem guten Teil über den Springer Verlag. Dadurch ist gesichert, dass es im gesamten deutschsprachigen Raum und für ExpertInnen aus dem Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung gut erhältlich sein wird. Wichtige Organisationen der mobilen Pflege und Betreuung erhielten jeweils vom Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes ein Freixemplar des Handbuches. Darüber hinaus ist auch eine Broschüre für MitarbeiterInnen in der mobilen Pflege und Betreuung entstanden, welche in Wien, NÖ und Burgenland flächendeckend verteilt wurde (siehe dazu weiter unten).

In Bezug auf die Verbreitung des Handbuches gibt es auch breite Unterstützung verschiedener anderer Organisationen. So gab es mit 30.5.2007 bereits 10 Zusagen für Präsentationen des Handbuches in verschiedensten Medien. Dies kann bereits zum jetzigen Zeitpunkt als deutliche Unterstützung bei der Verbreitung gewertet werden.

Insgesamt wurden auch die Arbeiten zu diesem Ziel sehr gut umgesetzt. Schon zu einer frühen Phase des Projekts wurden Schritte für eine erfolgreiche Veröffentlichung des Handbuches unternommen. Die sehr wichtige und ebenfalls gut gelungene Vernetzungsarbeit im Rahmen des Projekts (siehe dazu weiter unten) hat dazu geführt, dass Informationen zum Handbuch sehr breit gestreut werden konnten. Etliche Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit werden noch stattfinden (z.B. eine Präsentation des Handbuches im Geschäftsführer-Jour-Fixe des Dachverbandes der Wiener Pflege- und Sozialeinrichtungen). Der Erfolg dieser Aktivitäten ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschätzbar und die Öffentlichkeitsarbeit kann insofern momentan noch nicht abschließend beurteilt werden. Zum Zeitpunkt der Beendigung der Evaluation kann die Öffentlichkeitsarbeit für das Buch und die Broschüre aber äußerst positiv bewertet werden (EK 1.2).

Es gab auch **andere Aktivitäten der Verbreitung der Ergebnisse des Projekts „Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung“** (EK 1.3). So entstanden im Lauf des Projekts „PS – Potenzial Sozialkapital“ acht Artikel und es gab vier Präsentationen zum Vorläuferprojekt. Wie bereits bei der Beschreibung des Handbuches deutlich wurde, wird das erste Projekt ausführlich im Handbuch „Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umsetzen. Praxishandbuch für Pflege- und Sozialdienste“ dargestellt. Insofern ist dieses Ziel der weiteren Verbreitung eindeutig erreicht worden.

Die **Broschüre**, die sich an die MitarbeiterInnen in den mobilen Pflege- und Sozialdiensten wendet, stellt eine gute Erweiterung des ursprünglichen Projektplans dar. In allen geführten Interviews fand die Broschüre großen Zuspruch und wurde als Produkt begrüßt. Sie wird als gute Ergänzung zum Handbuch gesehen, die auf eine breitere direkte Wirkung bei den MitarbeiterInnen der Organisationen abzielt. Die Erstellung der Broschüre musste neben der Handbucharbeitung ablaufen. Insofern war sie im Projektverlauf zeitlich am Ende des Projekts angesiedelt. Es ist gelungen, sie fristgerecht fertig zu stellen und zu verteilen, was als großer Erfolg angesehen werden kann.

5.2. Strategieentwicklung Sozialkapital

Die Arbeit an den Strategien zur Stärkung und Nutzung von Sozialkapital wird in mehreren Interviews sehr positiv bewertet. Von Seiten des Forschungsinstituts konnte auf diese Weise ein noch recht neues Thema v.a. im Bereich der Wiener Pflege- und Sozialeinrichtungen lanciert werden. Am sichtbarsten wurde diese Arbeit für die Interessierten auf der Tagung im April 2006 und dem Workshop im Juni 2006. Zu den Working Papers gibt es weniger Rückmeldungen. Sie sprechen eher ein wissenschaftlich interessiertes Publikum an, dessen Einbindung im Rahmen des Projekts aber weniger im Vordergrund stand als die Kooperation mit anderen im Pflege- und Sozialbereich tätigen Organisationen. So waren auch auf der Tagung deutlich mehr VertreterInnen aus der Praxis und BGF-BeraterInnen als WissenschaftlerInnen als TeilnehmerInnen.

Das erste bedeutsame Produkt des Projekts „PS – Potenzial Sozialkapital“ war das **Working Paper „Sozialkapital in Organisationen im Kontext betrieblicher Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung“** (EK 2.0). Es wurde im Dezember 2005 veröffentlicht und es handelt sich um eine gut lesbare und umfassende Darstellung des Themas „Sozialkapital“. Hierbei wird eine Begriffsklärung vorgenommen, die Bedeutung von Sozialkapital für betriebliche Gesundheitsförderung dargestellt und Bezug auf die spezifische Situation der MitarbeiterInnen in der mobilen Pflege und Betreuung eingegangen. Während der Projektteil der Erstellung des Handbuches relativ unmittelbar auf die Praxis der Umsetzung von Gesundheitsförderung im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung abzielt, bleibt dieses Produkt stärker an theoretischen Diskussionen anzuschließen. Insofern handelt

es sich hier um eine Veröffentlichung, die zum einen für ExpertInnen mit Interesse an Hintergrundwissen relevant ist, zum anderen für Personen, die einen guten Überblick über die dargestellten Themen und zugehörige Quellen gewinnen möchten. Das Working Paper ist über die Homepage der Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel“ und die Homepage des Forschungsinstituts des Wiener Roten Kreuzes im Internet beziehbar.

Die geplanten **ExpertInneninterviews** (EK 2.1) wurden im Oktober und November 2005 durchgeführt und nach wissenschaftlichen Kriterien ausgewertet. Die Ergebnisse wurden im April 2006 in einem Bericht dargestellt. Darin werden u.a. Fragen der Relevanz des Sozialkapitalbegriffs, insbesondere für die mobile Pflege und Betreuung sowie seine Einbettung in den Organisationskontext behandelt. Insofern ist dieser Projektteil eine gute Ergänzung zur Grundlagenrecherche. Auch der Bericht zu den ExpertInneninterviews kann im Internet über die Homepage der Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel“ und die Homepage des Forschungsinstituts des Wiener Roten Kreuzes bezogen werden.

Im Rahmen des Projekts „PS – Potenzial Sozialkapital“ wurden **zwei Workshops** (EK 2.2) durchgeführt. Einer der beiden war auf das bei diesem Ziel genannte Kriterium der „Erarbeitung von Strategien zur Förderung von Sozialkapital“ ausgerichtet. Am 13. Juni 2006 wurde ein ganztägiger Workshop im Hotel Strudelhof zum Thema „**Sozialkapital – die versteckte Gesundheitsressource, Strategien und Potenziale für Organisationen in der mobilen Pflege und Betreuung**“ veranstaltet. Die Einladungen zum Workshop erfolgten auf unterschiedlichen Wegen, wobei die erste Tagung, der Rahmen des Dachverbandes der Wiener Sozialdienste und die direkte Kontaktaufnahme jeweils eine Rolle spielten. An diesem Workshop nahmen VertreterInnen des mittleren Managements aus insgesamt 8 verschiedenen Organisationen teil, wobei 5 davon auch im Dachverband der Wiener Sozial- und Pflegeeinrichtungen vertreten sind. Damit ist es gelungen, eine relevante Gruppe von EntscheidungsträgerInnen mit dem Thema zu befassen und in Kooperation mit ihnen Erfahrungen auszutauschen und zu diskutieren.

Die gesammelten Maßnahmen ergaben in der Bündelung wichtige Hinweise vor allem in Bezug auf die Umsetzung von BGF. Strategien zur Förderung von Sozialkapital sind darin einerseits implizit enthalten und werden teilweise explizit genannt. Das Thema wird von den TeilnehmerInnen als wichtig eingeschätzt. Auch die Bedeutung vor dem Hintergrund der besonderen Belastungen in der mobilen Pflege und Betreuung im Hinblick auf die speziellen Situationen in diesen Arbeitsbereichen werden klar gesehen.

Damit hat der Workshop einen Beitrag zur Sensibilisierung zum Thema „Sozialkapital“ geliefert, gleichzeitig hat sich aber auch gezeigt, dass in diesem Organisationsumfeld auch das Thema betriebliche Gesundheitsförderung noch intensiv zu bearbeiten ist. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Trägerzugehörigkeiten der TeilnehmerInnen war die Offenheit des Austausches über die Organisationsgrenzen hinweg bemerkenswert. Die Ergebnisse des Workshops wurden in schriftlicher Form dokumentiert und den TeilnehmerInnen zur Verfügung gestellt.

Der **zweite Workshop** am 12. Mai 2006 wurde mit Fokus auf das Thema Handbuch durchgeführt und fand mit ExpertInnen für Betriebliche Gesundheitsförderung statt. Er stellte einen guten Beitrag im Rahmen der Erstellung des Handbuches dar. Obwohl streng genommen nur ein Workshop im Sinn dieses Evaluationskriteriums zustande gekommen ist, ist die Zielerreichung zu diesem Kriterium auch positiv zu bewerten. Der Workshop stellte im Rahmen des Zieles der gemeinsamen Entwicklung von Strategien zur Stärkung von Sozialkapital einen erfolgreichen Baustein dar.

Der ursprüngliche Plan, **zwei Tagungen** (2.3) im Rahmen dieses Projekts durchzuführen, wurde 2006 bereits verworfen. Die Vorarbeiten zur ersten Tagung (April 2006) zeigten, wie groß der Aufwand einer Organisation und Durchführung einer Tagung ist. Angesichts des zu erwartenden Aufwands mit der Erstellung des Handbuches und der Frage, ob dieser Aufwand angesichts der zentralen Zielsetzung für die zweite Tagung (Präsentation des Buches) nicht unangemessen wäre, wurde auf die zweite Tagung verzichtet. An ihrer Stelle fand die bereits dargestellte Buchpräsentation statt.

Im April 2006 wurde die Tagung mit dem Titel „*Sozialkapital stärken – mehr Gesundheit für MitarbeiterInnen und Organisationen in der mobilen Pflege und Betreuung*“ erfolgreich veranstaltet. Es ist gelungen, hierfür einen führenden Experten für Sozialkapital und betriebliche Gesundheitsförderung, Prof. Dr. Bernhard Badura von Universität Bielefeld einzuladen, was bereits einen Erfolg darstellt.

Für die Bewertung der Tagung wurde ein Fragebogen entwickelt. Die Fragebogenerhebung ergibt eine hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen. Im Durchschnitt waren die TeilnehmerInnen sehr zufrieden mit der Tagung (Mittelwert bei Frage nach Gesamtzufriedenheit: 1,87 = sehr zufrieden).

Folgende Gruppen waren auf der Tagung vertreten:

1. Trägerorganisationen für mobile Pflege und Betreuung /Praxis:	23
2. Wissenschaft, Beratung zu BGF (inkl. FRK):	10
3. Interessensvertretungen:	04
4. Gebietskrankenkassen, FSW:	05
5. andere:	09

17 (55%) von 31 Personen waren nach der Tagung mehr als vor der Tagung überzeugt, das BGF eine wichtige Rolle bei der Stärkung des Sozialkapitals von Organisationen spielt. Für den Rest der Befragten gab es keine Änderung durch die Tagung.

20 (65%) von 31 Personen waren nach der Tagung mehr als vor der Tagung überzeugt, dass Organisationen durch gezielte Maßnahmen ihr Sozialkapital stärken können. Für den Rest der Befragten gab es keine Änderung durch die Tagung.

17 (55%) von 31 Personen waren nach der Tagung mehr als vor der Tagung überzeugt, dass Organisationen geeignete Rahmenbedingungen brauchen, um ihr Sozialkapital stärken zu können. Zwei (6%) Befragte waren nach der Tagung eher weniger davon überzeugt.

18 (58%) von 31 Personen waren nach der Tagung mehr als vor der Tagung überzeugt, dass Sozialkapital eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Gesundheit der MitarbeiterInnen der mobilen Pflege und Betreuung spielt. Für den Rest der Befragten gab es keine Änderung durch die Tagung.

10 (32%) von 31 Personen waren nach der Tagung mehr als vor der Tagung überzeugt, dass BGF eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Gesundheit der MitarbeiterInnen der mobilen Pflege und Betreuung spielt. Für den Rest der Befragten gab es keine Änderung durch die Tagung.

Für alle Befragten (31) gab es Möglichkeiten zum inhaltlichen Austausch, für 22 (71%) waren diese gerade richtig, für 9 (29%) eher oder eindeutig zu wenig.

Neben den Ergebnissen der schriftlichen Befragung ist es auch wichtig, dass die Tagung von mehreren KooperationspartnerInnen als sehr spannend und für die eigene Arbeit anregend eingestuft wurde. Von mancher Seite wird sie als der spannendste Teil des Projekts angesehen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Tagung vielen das noch unbekannte Thema „Sozialkapital“ näher gebracht hat.

Nach der Tagung wurde eine Tagungsdokumentation erstellt. Somit stellt die Tagung als gesamte beurteilt einen großen Erfolg und Meilenstein im Projektablauf dar, das Ziel konnte eindeutig positiv erreicht werden (EK 2.3.).

5.3. Projektstruktur und Vernetzung

Die **Projektstruktur** war insgesamt sehr komplex. Das liegt zum einen daran, dass im Projekt mehrere unterschiedliche Ziele verfolgt wurden. So galt es, die Integration des Themas Sozialkapital in die betriebliche Gesundheitsförderung voranzutreiben, eine Vernetzung mit anderen Organisationen zu betreiben (u.a. Volkshilfe Wien, Plattform BGF) und ein Handbuch zu betrieblicher Gesundheitsförderung im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung zu erarbeiten. Die Einbindung in die Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel“ als EQUAL-Projekt war auch mit einem großen Koordinationsaufwand verbunden. Vor diesem Hintergrund wurde eine effiziente Projektstruktur entwickelt, die einen Rahmen geboten hat, die im Projekt anstehenden Arbeitsaufgaben positiv zu erledigen. Dies zeigt sich zum einen an den Projektergebnissen und zum anderen an den Rückmeldungen der relevanten UmweltpartnerInnen, die sich durchgehend zufrieden über die Kooperation äußerten.

Das **Projektmanagement** zählt zu den eindeutigsten Stärken des Projekts. Die positivsten Rückmeldungen aus den Interviews betreffen die Organisation, Koordination und Kommunikation innerhalb des Projekts. So wurden die hohe Strukturiertheit, die gute Informationspolitik, das klare Zeitmanagement und die professionelle Berichtslegung als wesentliche Beiträge für eine positive Wahrnehmung des Projekts genannt. Es war so strukturiert, dass auf die Veränderungen in der Umwelt des Projekts (z.B. Auflösung der Plattform BGF) aber auch unvorhergesehene Entwicklungen innerhalb des Projekts (z.B. Wechsel der Mitarbeiterin) so reagiert werden konnte, dass die Projektziele nicht aus dem Blickfeld und der Zeitrahmen nicht überschritten wurde. Dies ist für derartig komplexe Projekte nicht selbstverständlich. So trug das Projektmanagement zur Zielerreichung wesentlich bei.

Die **Projektdokumentation** ist durchwegs gut gelungen. Die komplexe Projektstruktur (gerade auch im Zusammenhang mit der Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel“) erforderte teilweise sehr großen Dokumentationsaufwand. In diesem Projekt gelang es sehr gut, mit dieser Situation umzugehen. Auch die Entwicklungspartnerschaft profitierte von dem vorbildhaften Vorgehen. In Bezug auf die Dokumentation einzelner Projektschritte wurden Sitzungen jeweils gut vorbereitet und protokolliert. Dies wird auch von unterschiedlichsten AkteurlInnen festgestellt.

Die **Netzwerkarbeit** und die Einbettung des Projekts in seine Umwelten waren sehr vielfältig, was sich bereits an den vielen Organisationen zeigt, mit denen im Laufe des Projekts Kontakt aufgenommen worden ist. Dass die Kooperationen durchwegs positiv beurteilt wurden und auch eine gute Unterstützung für das Projekt selbst darstellten, ist auf das sehr gelungene Projektmanagement der ProjektbetreiberInnen zurückzuführen. Die Vernetzungsarbeit innerhalb des Projekts war so gesehen sehr umfangreich und ist insgesamt gut gelungen. Eine große Anzahl an Personen und Organisationen konnten mit den Themen Sozialkapital und BGF in der mobilen Pflege und Betreuung befasst werden und darüber in Kontakt und Austausch kommen.

Die **Plattform BGF im Dachverband der Wiener Sozialeinrichtungen** (EK 3.1) stellte im ersten Projektjahr einen wichtigen Rahmen für das Projekt „PS – Potenzial Sozialkapital“ dar.

Eine Präsentation ist sowohl im Rahmen des Geschäftsführer-Jour-Fixe des Dachverbands der Wiener Sozialeinrichtungen als auch in der Plattform BGF erfolgt. Beide Präsentationen sind positiv verlaufen.

In der Plattform BGF wurden auch die Erwartungen der Organisationen an das Handbuch erhoben. Folgende Themen wurden dabei diskutiert:

- ◆ betriebswirtschaftliche Aspekte,
- ◆ die Frage, ob das Handbuch auch einzelne- voneinander unabhängig nutzbare Elemente enthalten kann, und
- ◆ rechtliche Aspekte (Zusammenspiel mit Arbeitnehmerschutzgesetz)

Mitte 2006 kam es aber zu größeren Veränderungen im Dachverband der Wiener Sozialeinrichtungen und zur vorläufigen Einstellung der Plattform. Die Koordinatorin der Plattform übernahm damals eine neue Aufgabe, im Dachverband der Wiener Sozialeinrichtungen wurden neue Schwerpunktsetzungen vorgenommen. So wird nun ein Arbeitskreis zum Thema ältere Arbeitnehmerinnen eingerichtet.

Bisher konnte kein Nachfolgegremium für diese Plattform etabliert werden, obwohl dies von manchen InterviewpartnerInnen explizit gewünscht wird. Insofern standen während der Zeit der Handbucherstellung weder das alte noch ein neues Gremium zur Verfügung. Alle in der Schlussphase des Projekts geplanten Schritte im Zusammenhang mit der Plattform BGF waren also nicht mehr durchführbar. Von Seiten der Projektleitung wurde deshalb verstärkt der Projektbeirat als Reflexionsgremium zum Handbuch genutzt.

Solange die Plattform BGF noch existiert hat ist die Kooperation mit der Plattform sehr gut gelungen, die Kontakte zum Dachverband der Wiener Sozialeinrichtungen sind gut etabliert. Die Ziele in Bezug auf die Plattform BGF wurden, so lange es möglich war, gut erreicht.

Der **Projektbeirat** (EK 3.2) wurde als unterstützendes Gremium für die Projektdurchführung eingerichtet. Er tagte im Rahmen des Projekts vier Mal. Seine Aufgaben waren vielfältig, von der Reflexion der Projektarbeit in Bezug auf die Praxisorientierung bis hin zur Reflexion über Wissenschaftlichkeit. Folgende in den Evaluationskriterien genannte Themen, die für eine erfolgreiche Durchführung des Projekts für wichtig erachtet waren, wurden besprochen:

- ◆ Feedback zum Handbuch:
Für das Handbuch wurde Feedback vor allem in Hinblick auf die Praktikabilität des Produkts eingeholt (Anwendungsorientierung). Die Erwartungen an das Handbuch, die die Mitglieder formulierten, gingen in Richtung Erstellung von Tools, Verbesserung der Kommunikation durch das Handbuch und höhere MitarbeiterInnenzufriedenheit. Die Befürchtungen betrafen möglicherweise überhöhte Zielvorstellungen, Nichtbeachtung von begrenzten Ressourcen, die im Bereich mobile Pflege und Betreuung zur Verfügung stehen und die Frustration der MitarbeiterInnen (weil durch das Handbuch zu hohe Erwartungen geweckt werden könnten). Wie der Projektverlauf und das Ergebnis „Handbuch“ zeigen, ist keine der Befürchtungen eingetreten. Hierzu hat auch der Projektbeirat einen Beitrag geleistet. Bei den Erwartungen konnte der erste Punkt (Tools) umgesetzt werden, die weiteren Punkte werden erst in einiger Zeit erhebbar sein.

- ◆ Feedback zur Bearbeitung des Themas Sozialkapital:
In den ersten beiden Sitzungen wurde das Thema Sozialkapital vorgestellt und diskutiert und mögliche Bezüge zu Organisationen mobiler Pflege- und Betreuungsdienste hergestellt. In der dritten Sitzung des Projektbeirates wurde schließlich noch die Frage einer möglichen Praxisanbindung des Themas Sozialkapital diskutiert.
- ◆ Reflexion des Projektprozesses:
Die Projektbeiratsmitgliedern erlebten direkte Einflussmöglichkeiten auf den Projektprozess als nachrangig. Sie fühlten sich gut über den Projektverlauf informiert, aber in die Reflexion des Prozesses weniger eingebunden. Unterstützende Beratung erhielten die Projektbetreiberinnen auf operativer Ebene, wie z.B. im Überarbeiten von Verteilerlisten.
- ◆ Übertragbarkeit der Ergebnisse aus der mobilen Pflege und Betreuung auf andere Bereiche:
Diskussionen darüber, ob die geplante Broschüre sich auch an AußendienstmitarbeiterInnen anderer Branchen richten sollte, wurden geführt. Diese Idee wurde so aber wieder verworfen. Ebenso gab es Überlegungen, den stationären Bereich stärker in die Erstellung des Handbuches einzubeziehen. Dies wurde mit dem Hinweis darauf, dass die MitarbeiterInnen gerade im mobilen Bereich besonderer Aufmerksamkeit bedürfen und hier noch wenige Untersuchungen oder Empfehlungen existieren, nicht weiterverfolgt.

Darüber hinaus waren aus der Sicht der Projektbeiratsmitglieder wichtige Themen die Öffentlichkeitsarbeit zum Projekt (u.a. wie kann das Produkt zur Zielgruppe gebracht werden), die Vernetzung (u.a. wie können auch andere Organisationen eingebunden werden, Plattform BGF des Dachverbandes der Wiener Sozialeinrichtungen) und die Broschüre (u.a. Diskussionen über die potenzielle Zielgruppe, Verteilung der Broschüre).

Diese thematische Weite wurde durch eine sehr heterogene Besetzung des Projektbeirates abgedeckt. So waren neben PraktikerInnen aus dem Wiener Roten Kreuz (teilweise mit Erfahrungen aus dem Vorläuferprojekt) auch eine außenstehende, stark praxisverbundene Person und ein Wissenschaftler einbezogen. Für die Arbeit des Projektbeirates bedeutet dies einen großen Überhang an PraktikerInnen aus dem Wiener Roten Kreuz. Inhaltlich waren die Stärken aus Sicht der Beteiligten dann auch die Reflexion des Praxisbezugs und die Unterstützung in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit oder Publikation des Handbuches. Die wissenschaftliche Seite war demgegenüber weniger stark vertreten und wurde auch weniger diskutiert. Damit waren Themen der Wissenschaftlichkeit in diesem Gremium weniger stark präsent.

Bezüglich des Ablaufs des Projektbeirates gibt es die einheitliche Rückmeldung der TeilnehmerInnen, dass die Sitzungen gut vorbereitet, strukturiert und entscheidungsorientiert waren. Insgesamt lobten die Projektbeiratsmitglieder die Zusammenarbeit mit dem Projektteam. Die Organisation der Sitzungen wurden als sehr angenehm erlebt.

Der Projektbeirat ist somit seinen Aufgaben gerecht geworden und konnte eine unterstützende Rolle im Gesamtprojekt spielen (EK 3.2.).

Die Kooperation mit der **Volkshilfe Wien** (EK 3.3) ist erfolgreich gelungen. Obwohl die Nutzbarmachung von Erfahrungen aus dem Volkshilfeprojekt für das Projekt „PS – Potenzial Sozialkapital“ nach dem ersten Projektjahr noch nicht deutlich geworden sind, ist es gelungen, die Zusammenarbeit beider Organisationen auf mittlerer Managementebene erfolgreich zu gestalten. So gab es mehrere Besprechungen der Projektleitungen (Gesundheitsförderungsprojekt der Volkshilfe und Projekt „PS – Potenzial Sozialkapital“), die vor allem aus Interesse an Themen rund um BGF geführt wurden.

Als positiver Beitrag ist auch zu werten, dass die Inhalte des Projekts der Wiener Volkshilfe Eingang in das Handbuch gefunden haben (EK 3.3).

Das Projekt „PS – Potenzial Sozialkapital“ war eines von drei Modulen der **EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel“**. Die EQUAL-Partnerschaft setzte sich aus folgenden Elementen zusammen (<http://www.equal-blickwechsel.at/>):

- ◆ Operative Partner (Bundessozialamt als finanziell verantwortlichen Partner; Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes als koordinierender Partner; Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes, equalizent Schulungs- und BeratungsGmbH des Qualifikationszentrums für Gehörlose und Schwerhörige und BBRZ Österreich als operationale Partner¹)
- ◆ Strategische PartnerInnen (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Pensionsversicherungsanstalt (PVA), Österreichischer Gehörlosenbund (ÖGLB), Fonds Soziales Wien (FSW), Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK), Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Oberösterreichische Gebietskrankenkasse (OÖGKK), Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen)

Im Rahmen des Projekt „PS: Potenzial Sozialkapital“ ging es nun darum mit den PartnerInnen der Entwicklungspartnerschaft eine gute und für das Projekt förderliche Vernetzung aufzubauen. Dies wurde dadurch etwas behindert, dass die Treffen der strategischen Gruppe nach ersten, immer schlechter besuchten Treffen, eingestellt wurden und alle Kontakte somit bilateral ablaufen mussten. Hierzu sollte die Koordination unterstützend wirken.

¹ Die operationalen PartnerInnen waren jeweils die Organisationen, die die einzelnen Module (Projekte) der Entwicklungspartnerschaft durchführten.

Von Seiten der Koordination der Entwicklungspartnerschaft wurde die Zusammenarbeit mit dem Projekt als sehr gelungen beschrieben. Das Projekt „PS – Potenzial Sozialkapital“ arbeitete aus dieser Perspektive sehr gut, die Projektziele wurden gut erreicht, die Zusammenarbeit war problemlos und die Dokumentation der Arbeit vorbildhaft. Unterstützung bei der Kooperation mit den Partnerorganisationen war nicht notwendig, diese wurde von der Projektleiterin des Projekts „PS – Potenzial Sozialkapital“ selbständig angebahnt.

Im Rahmen des Projekts „PS – Potenzial Sozialkapital“ wurden 45 Kontakte mit PartnerInnenorganisationen dokumentiert (vgl. M1-Doku-Strategische PartnerInnen-2-07.doc). Die Kooperationen gestalteten sich sehr unterschiedlich, so dass der Nutzen für das Projekt „PS – Potenzial Sozialkapital“ differenziert zu bewerten ist. Beispiele hierfür sind:

- ◆ Wissensaustausch mit der Kontaktstelle für BGF der OÖGKK: Nach Anlaufschwierigkeiten in der Kooperation aufgrund von Abwesenheiten in der Entwicklungspartnerschaft gelang es im Laufe des Projekts, eine gute Basis aufzubauen. Diese führte sogar dazu, dass die Kontaktpartnerin ein Vorwort für das Handbuch verfasst. Dieser Kontakt war somit für das Projekt von hohem Nutzen.
- ◆ Beteiligung von WGKK und FSW bei den Workshops.
- ◆ FSW stellte Datenmaterial zu den Organisationen im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung in Wien zur Verfügung. Der Nutzen war hier leider gering, da die zur Verfügung gestellten Informationen nicht so differenziert wie notwendig waren.
- ◆ WKO unterstützte das Projekt bei der Suche nach InterviewpartnerInnen bei der ExpertInnenbefragung zum Thema Sozialkapital. Dies war insofern von großem Nutzen, als dadurch auch Profitorganisationen mit AußendienstmitarbeiterInnen gut kontaktiert werden konnten.
- ◆ Weiters wurde die Projektleiterin zu Arbeitskreisen im ÖGB („Altersgerechtes Arbeiten“) und der WKO („Soziale Gesundheit in österreichischen Betrieben“) und eingeladen. Diese Beteiligung an verschiedenen Arbeitskreisen war zwar mittelfristig sicher sinnvoll, für das Projekt selbst ist von einem eher geringen Nutzen auszugehen.
- ◆ Die WGKK unterstützte das Projekt auch bei der Tagung, indem Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt wurden. Dies war für das Projekt sehr nützlich.
- ◆ Der ÖGB ermöglichte einen Workshop im Hotel Strudelhof durchzuführen und auch der Dachverband der Wiener Pflege und Sozialdienste unterstützte das Projekt bei einem Workshop. Auch hier ist der Nutzen durchaus positiv zu bewerten.

- ◆ Artikel konnten in Medien von PartnerInnenorganisationen erscheinen. Zum Zeitpunkt der Erstellung der Evaluation waren darüber hinaus Ankündigungen in mehreren Medien der Partnerorganisationen bereits zugesagt. Derartige Veröffentlichungen sind sehr nutzvoll, allein schon weil sie den Erfolg des Handbuches unterstützen.

Neben der Vielfalt der Kontakte ist auch herauszumerken, dass die Zusammenarbeit von den PartnerInnenorganisationen durchwegs als sehr gut beschrieben wird. Insgesamt ist die Kooperation mit den anderen an der Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel“ beteiligten Organisationen damit sehr gut gelungen (EK 3.4.).

5.4. Öffentlichkeitsarbeit

Zu den Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit zählen die Tagung, die beiden Workshops und die Buchpräsentation, die im Rahmen des Projekts durchgeführt worden sind. Auch gelang es laut interner Dokumentation 34 Artikel zu projektrelevanten Themen zu veröffentlichen (vgl. M1-ÖA-Aktivitäten-2007-05-30.xls).

Diese bezogen sich zum einen Teil auf das Vorläuferprojekt, setzten sich zum anderen Teil inhaltlich mit dem laufenden Projekt auseinander und stellen auch Ankündigungen des Handbuches dar. Und schließlich werden in der Dokumentation 12 Projektpräsentationen genannt.

Diese quantitative Analyse zeigt bereits, dass die Öffentlichkeitsarbeit zum Projekt sehr erfolgreich war. Hierzu wurde neben den Ressourcen im Forschungsinstitut des Roten Kreuzes auf den Projektbeirat als unterstützendes Gremium zurückgegriffen. In diesem wurden Überlegungen angestellt, wie andere Organisationen in das Projekt kontaktiert und eingebunden werden könnten.

Einzig die relativ geringe Involviertheit der Politik wird immer wieder bemerkt. So wird in mehreren Interviews darauf hingewiesen, dass es für eine erfolgreiche Implementierung von BGF-Maßnahmen nicht nur die fachliche Unterstützung benötigt. Von Seiten der politischen Verantwortungsträger werden mehr positive Signale erwünscht. Im Rahmen des Projekts gelang es, VertreterInnen aus der Politik als TeilnehmerInnen der Podiumsdiskussion auf der Tagung einzubinden. Informationsbedarf über Ziele und Strategien von BGF über konnte von Seiten des Projekts im Rahmen der dafür zur Verfügung stehenden Möglichkeiten gut nachgekommen werden.

Insgesamt ist auch im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit sehr viel gelungen. Somit kann auch diese insgesamt als sehr erfolgreich bewertet werden.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend stehen wir vor der erfreulichen Aufgabe, über die Erfolge eines anspruchsvollen, komplexen, mit vielseitigen Zielen, Inhalten und sozialen Vernetzungen ausgestatteten Projektes zu berichten. So konnte zum ersten der Wissenstransfer aus dem Vorläuferprojekt „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung“ auf den unterschiedlichen Ebenen erfolgen. Vor allem die Produkte „Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umsetzen – Praxishandbuch für Pflege- und Sozialdienste“ und die Broschüre „Gesund arbeiten im Außendienst“ sind dabei hervorzuheben.

Zum Zweiten fand eine theoriebasierte Strategieentwicklung zu Sozialkapital unter Einbeziehung von ExpertInnen im Rahmen von Interviews und PraktikerInnen im Rahmen eines Workshops statt. Aus diesen Ergebnissen können aber auch einige Empfehlungen für zukünftige Projekte abgeleitet werden:

- ◆ Eine inhaltliche Vertiefung des Themas Sozialkapital ist weiterhin notwendig. Wie auch die Working Papers zeigen, ist der wissenschaftliche Diskussionsprozess bis zum heutigen Zeitpunkt noch nicht ausreichend fortgeschritten. Sozialkapital ist ein spannendes, relativ neues Thema, die vielfältigen Begriffsdefinitionen wie auch die mangelnde Operationalisierung zeigen aber den Bedarf an wissenschaftlicher Bearbeitung des Themas. Auf dies sollte in Zukunft noch mehr Augenmerk gelegt werden.
- ◆ Praxisprojekte mit explizitem Bezug zum Thema Sozialkapital fehlen: Sozialkapital ist implizit Thema in vielen Projekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Allerdings wird es kaum explizit herausgearbeitet. Gibt es ein Interesse, mehr Klarheit darüber zu schaffen, was Sozialkapital im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung leisten kann, so sollten Praxisprojekte mit explizitem Themenbezug gefördert werden. Eine wissenschaftliche Begleitung und Evaluation können die dabei zu beobachtenden relevanten Aspekte herausarbeiten.

Zum dritten gab es eine erfolgreiche Vernetzungsarbeit mit den Trägerorganisationen und anderen relevanten Umwelten zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung, die auch durch umfangreiche Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit unterstützt wurde.

Basis dieser Erfolge sind im herausragenden Projektmanagement, der sozial und inhaltlich konsequenten Verfolgung der Projektziele und dem innovativen Gehalt der Projektthemen zu sehen. Vor allem in die vorbildliche Koordination, Dokumentation und das gelungene Zeitmanagement wirkten sich positiv auf den Projektverlauf aus. Auch die Fähigkeit, flexibel auf Veränderungen in den Projektumwelten zu reagieren und die Ziele des Projekts dabei nicht aus den Augen zu verlieren, führte langfristig zu einer stabilen Projektstruktur. Die inhaltliche Ausrichtung auf Sozialkapital und Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung greift ein gesellschaftlich

hochrelevantes Thema auf, das vor allem in den Trägerorganisationen und bei MitarbeiterInnen in Pflege- und Sozialdiensten aber auch bei BeraterInnen Betrieblicher Gesundheitsförderung auf große Resonanz stößt.

Ein Aspekt des Projekts ist die vielfältige Zielgruppenorientierung. So ging es einerseits darum, Führungskräfte und Personalverantwortliche mit den Themen Sozialkapital und Betrieblicher Gesundheitsförderung anzusprechen. Sie sind auch Zielpublikum des Praxishandbuchs. Andererseits sollten MitarbeiterInnen selbst vom Projekt profitieren. Aus BGF-Sicht wäre dies vor allem über Organisationsentwicklungsprojekte realisierbar. Im Rahmen des Projekts wurden MitarbeiterInnen an Workshops, der Tagung und der Buchpräsentation beteiligt, die Broschüre ist für sie entstanden. Wissenschaft als relevante Umwelt wurde zu Beginn des Projekts zwar mehrmals formuliert, verlor aber im Laufe der Zeit an Bedeutung.

Das Projekt fand während einer Reihe von Veränderungen der Rahmenbedingungen, die auch durch politische Entscheidungen beeinflusst waren, statt. Zentral für das Projekt waren die Veränderungen im Dachverband der Wiener Sozialeinrichtungen zu beobachten. Parallel dazu wurde in den abschließenden Interviews von mehreren Seiten gewünscht, dass die Aufmerksamkeit der Politik für Betriebliche Gesundheitsförderung insbesondere im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung auch mit den dafür notwendigen Ressourcen ausgestattet wird.

7. Quellen

- Badura B. (1999): Evaluation und Qualitätsberichterstattung im Gesundheitswesen – Was soll bewertet werden und mit welchen Maßstäben? In: Badura B., Siegrist J. (Hg.): Evaluation im Gesundheitswesen. Ansätze und Ergebnisse, Weinheim, S. 15-42
- Badura B., Hehlmann Th. (2003): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesünderen Organisation. Berlin: Heidelberg
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (1999), (Hrsg.): Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Schwabenheim a.d. Selz: Peter Sabo
- Grossmann R., Heimerl K., Zepke G. (2002): Die Evaluation von Prozessen der Organisationsentwicklung. In: R. Grossmann, R./ Scala, K. (2002), (Hrsg.): Intelligentes Krankenhaus. Innovative Beispiele der Organisationsentwicklung in Krankenhäusern und Pflegeheimen. Wien-New York: Springer
- Heimerl K., Heller A. (1997): Systemische Evaluation. In Grossmann Ralph (1997), (Hrsg.): Besser, Billiger, Mehr. Zur Reform der Expertenorganisationen Krankenhaus, Schule, Universität. Wien, New York: Springer, S. 78-79
- <http://www.equal-blickwechsel.at/>), Abrufdatum Juli 2007
- Lamnek S. (1995): Qualitative Sozialforschung, Bd.2, Methoden und Techniken. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union
- Meuser M., Nagel U. (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz D. und Kraimer K. (Hrsg.) (1991): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen, S. 441-471
- Meuser M., Nagel U. (1996): Vom Nutzen der Expertise. Experteninterviews in der Sozialberichterstattung. In: Voges W. (Hrsg.): Kommunale Sozialberichterstattung, Fragestellungen, Quellen, Konzepte. Leske und Budrich,
- Patton M. Q. (1997): Utilization-focused evaluation: the new century text. 3rd edition, Thousand Oaks, London, New Dehli
- Pelikan J.M., Dietscher, Novak-Zezula S. (1998): Evaluation als Strategie der Qualitätssicherung in der Gesundheitsförderung. In: Dür W., Pelikan J.M. (Hg.) (1998): Qualität in der Gesundheitsförderung, Ansätze und Beispiele zur Qualitätsentwicklung und Evaluation, Wien, S. 11-40
- Spicker I., Schopf A. (2007): Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umsetzen. Praxishandbuch für Pflege- und Sozialdienste. Wien: Springer
- Zepke, G. (2005): Reflexionsarchitekturen. Evaluierung als Beitrag zum Organisationslernen. Heidelberg: Carl Auer Verlag für Systemische Forschung

8. Anhang: Evaluationsziele und -kriterien

Grobziele

Grobziele der Evaluation
1. Ein Handbuch zur Gesundheitsförderung (HB) wird erstellt und Aktivitäten zur Verbreitung der Ergebnisse des Projekts „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung“ erfolgen (Wissenstransfer)
2. Gemeinsam mit den Trägerorganisationen werden Strategien zur Stärkung und Nutzung von Sozialkapital in der BGF entwickelt
3. Die Projektstruktur und die Einbettung in spezifische Umwelten nützen dem Gesamtprojekt
4. Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung des Projekts findet statt

Evaluationsziele und -kriterien

Evaluationsziele und -kriterien
1. Ein Handbuch zur Gesundheitsförderung (HB) wird erstellt und Aktivitäten zur Verbreitung der Ergebnisse des Projekts „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung“ erfolgen
<i>1.1. Die Inhalte des Handbuchs entsprechen den Notwendigkeiten der Praxis der mobilen Betreuung und Pflege</i>
Zentrale Erkenntnisse aus dem Vorläuferprojekt werden in das Handbuch integriert
Zentrale Erkenntnisse aus der Arbeit zum Thema Sozialkapital werden in das Handbuch integriert. Hierbei handelt es sich um: <ul style="list-style-type: none"> ◆ eine Definition des Begriffs Sozialkapital, Bedeutung in mobiler HKP und Betreuung ◆ beobachtbare Dimensionen von Sozialkapital ◆ die Verbindung der Themen Sozialkapital und Betriebliche Gesundheitsförderung
In der Praxis anwendbare Tools für BGF werden in das Handbuch integriert. Hierbei handelt es sich um: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Erhebungsinstrumente für eine Ist-Analyse, Leitfragen ◆ Checklisten ◆ Beispiele aus der Praxis

1.2. Das Handbuch wird in der interessierten Öffentlichkeit verbreitet

Das Handbuch wird präsentiert:

- ◆ auf der 2. Tagung ca. April 2007
- ◆ in der Plattform BGF
- ◆ im WRK intern
- ◆ bei der Schlussveranstaltung der Entwicklungspartnerschaft „BlickWechsel“

Das Handbuch wird veröffentlicht:

- ◆ in Papierform
- ◆ in elektronischer Form als pdf

Das Handbuch wird verbreitet bei:

- ◆ Trägerorganisationen der mobilen HKP und Betreuung in Österreich
- ◆ EntwicklungspartnerInnen
- ◆ BGF-ExpertInnen
- ◆ im deutschsprachigen Raum

Die Verbreitung des Handbuchs wird unterstützt von:

- ◆ WGKK, OÖGKK, ÖGB, Dachverband, ÖRK, EntwicklungspartnerInnen, FGÖ

1.3. Es gibt Aktivitäten der Verbreitung der Ergebnisse des Projekts „BGF in der mobilen Pflege und Betreuung“

Die Ergebnisse des Projekts werden der interessierten Öffentlichkeit in unterschiedlicher Form zur Verfügung gestellt

2. Gemeinsam mit den Trägerorganisationen werden Strategien zur Stärkung und Nutzung von Sozialkapital in der BGF entwickelt

2.0. Ein Working Paper zur Grundlagenrecherche entsteht

Die Grundlagenrecherche zum Thema Sozialkapital wird in einem Working Paper zusammenfassend dargestellt

2.1. Eine ExpertInnenbefragung wird durchgeführt

15 ExpertInneninterviews werden durchgeführt und nach wissenschaftlichen Kriterien ausgewertet

Die Ergebnisse der ExpertInnenbefragung werden in einem Bericht dokumentiert

Der Bericht wird auf folgenden Wegen publiziert:

- ◆ in elektronischer Form
- ◆ in Papierform für die InterviewpartnerInnen und die EntwicklungspartnerInnen

2.2. Workshops

Es werden Workshops mit EntscheidungsträgerInnen (Leitungsebenen) aus den Mitgliedsorganisationen der Plattform BGF (mind. 5 Organisationen) durchgeführt

Die EntscheidungsträgerInnen können auf folgenden Wegen zur Teilnahme gewonnen werden:

- ◆ Information auf der 1. Tagung
- ◆ Information und Bitte um Unterstützung im Dachverband Wiener Pflege- und Sozialdienste
- ◆ durch direkte Information: mündliche und telefonische Kontaktaufnahme

In den Workshops wird folgendes erarbeitet:

- ◆ Strategien zu Förderung von Sozialkapital in der BGF

Es gelingt, die TeilnehmerInnen für das Thema „Sozialkapital in der BGF“ zu sensibilisieren. Das zeigt sich darin, dass die TeilnehmerInnen:

- ◆ dieses Thema nach dem Workshop als für sich wichtiger einschätzen als vorher,
- ◆ die Bedeutung dieses Themas auch vor dem Hintergrund der speziellen Belastungen in der mobilen Pflege und Betreuung (Außendienst, ...) klarer gesehen wird.

Die Ergebnisse der Workshops werden dokumentiert.

2.3. Zwei Tagungen werden durchgeführt

Es werden zwei Tagungen mit der Dauer von jeweils einem Halbtage zum Thema BGF und Sozialkapital durchgeführt

Zu den Tagungen kommen ca. 50 Personen aus folgende Berufsgruppen:

- ◆ VertreterInnen aus den Trägerorganisationen
- ◆ ExpertInnen aus der Wissenschaft
- ◆ PraktikerInnen

Bei den Tagungen werden folgende Ziele erreicht:

- ◆ die TeilnehmerInnen schätzen die Themenstellung nach den Tagungen für sich wichtiger ein als vorher,
- ◆ die Bedeutung dieser Themenstellung wird auch vor dem Hintergrund der speziellen Belastungen in der mobilen Pflege und Betreuung (Außendienst, ...) klarer gesehen,
- ◆ es findet eine Vernetzung zwischen den Anwesenden statt
- ◆ es werden durch Referate und Diskussionen neue Einsichten erarbeitet.

Nach den Tagungen wird eine Tagungsdokumentation erstellt.
3. Die Projektstruktur und die Einbettung in spezifische Umwelten nützen dem Gesamtprojekt
3.1. Die Kooperation mit der Plattform BGF gelingt
Es erfolgt zu Beginn des Projekts eine Präsentation im Dachverband oder der Plattform BGF
Von der Plattform BGF wird zu zumindest zwei Zeitpunkten ein Feedback eingeholt: <ul style="list-style-type: none"> ◆ um die Erwartungen der Organisationen zum Handbuch zu erheben ◆ um in der Schlussphase des Projekts noch Verbesserungsvorschläge für die Erstellung des Handbuchs zu erhalten
Nach Ende des Projekts gibt es eine Präsentation des Handbuchs im Dachverband oder der Plattform BGF.
3.2. Der Projektbeirat
Es wird ein Projektbeirat gegründet, in dem Personen aus der Praxis und dem Management mobiler Pflege und Betreuung sowie der Wissenschaft vertreten sind.
Dieses Gremium wird 3 bis 4 Mal im Laufe des Projekts tagen.
Die Aufgaben des Projektbeirats sind: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Feedback zum Handbuch aus Sicht der Praxis und der Wissenschaft zu geben ◆ Feedback zur Bearbeitung des Themas Sozialkapital aus Sicht der Praxis und der Wissenschaft zu geben ◆ Reflexion des Projektprozesses ◆ Übertragbarkeit der Projektergebnisse auf andere Bereiche in der mobilen Pflege und Betreuung sichern
3.3. Volkshilfe Wien
Es kommt zu einem Austausch mit der Volkshilfe Wien über das Projekt.
Im Rahmen dieses Austausches können Erfahrungen aus dem Volkshilfe-Projekt für dieses Projekt nutzbar gemacht werden.
3.4. Die EntwicklungspartnerInnen
Die Kooperation mit den strategischen und operativen PartnerInnen gelingt mit Unterstützung durch die Koordinatorin
Durch diese Kooperation bekommt das Projekt: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Know How ◆ Kontakte

- ◆ Ressourcen (finanziell, Räume,...?)
- ◆ Zugang zu Medien
- ◆ ein Forum (Einladung zu Veranstaltungen der strategischen PartnerInnen; das Anliegen wird in die organisatuionen der strategischen PartnerInenn einbezogen; Kooperationen entstehen)

4. Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung des Projekts findet statt

Es werden Artikel zum Thema des Projekts veröffentlicht (durch Präsentationen oder über Medien):

- ◆ intern im ÖRK (auch Landesverbände)
- ◆ bei den Trägerorganisationen

Das Projekt wird durch die Öffentlichkeitsarbeit der EPK (Entwicklungspartnerschaft-Koordination) unterstützt

Wissenschaftlichen Einrichtungen werden Informationen zum Projekt zur Verfügung gestellt

Folgenden Stellen und Institutionen etc. werden Projektinformationen zur Verfügung gestellt:

- ◆ Fonds Soziales Wien
- ◆ alle EP-PartnerInnen, insbesondere
- ◆ Österreichische Kontaktstelle für BGF (OÖGKK),
- ◆ Dachverband Wiener Pflege- und Sozialdienste
- ◆ Fördergeber BSB und Fonds Gesundes Österreich
- ◆ Wissenschaftliche Einrichtungen