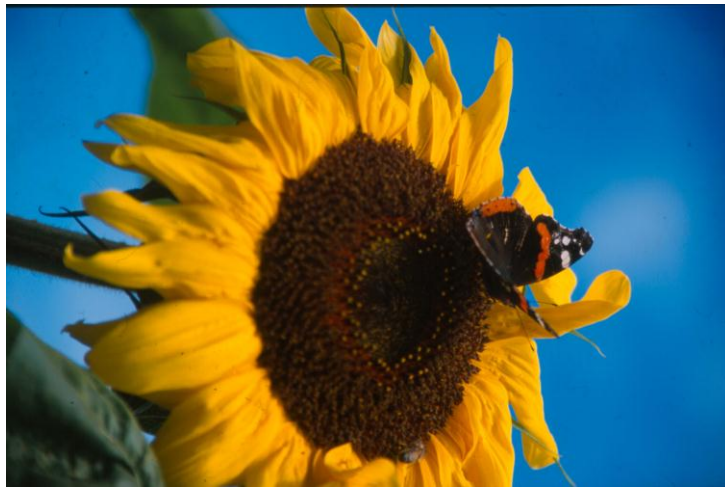




Projekt Gesundheitsmanagement an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt



Endbericht

für den Zeitraum 1. Oktober 2009 bis 30. Juni 2010

Dr. ⁱⁿ Gunhild Sagmeister
Lisa Magler, MSc

Juni 2010

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Executive Summary	2
1. Abweichungen / Verzögerungen im geplanten Projektverlauf und damit verbundene Implikationen für den weiteren Projektverlauf	3
2. Betriebsbefragung	3
3. Prozessbeschreibung von 1. Oktober 2009 bis 30. Juni 2010	4
3.1 Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen	4
3.2 Nutzung vorhandener Ressourcen	16
3.3 Preise	18
3.3.1 Move Europe: Model of good Practice	18
3.3.2 Gesundheitspreis der Stadt Klagenfurt 04.12.2009	19
3.4 Bewertung des Prozesses	19
3.4.1 Abgleich der Ziele und Forschungsvorhaben am Projektbeginn und Zielerreichungsgrad	19
3.4.2 Resümee zum Zielerreichungsgrad	22
3.4.3 Gesundheit im Setting Universität – Arbeitsbedingungen im Jahr 2010	25
3.4.4 Aufgaben von Universitäten	26
3.4.5 Gruppen an Universitäten	26
4. Nächste Schritte - Ausblick	28
5. Bericht der formativen Evaluation (Beilage)	28
6. Endabrechnung (Beilage)	28
7. Bericht der externen ProjektbegleiterInnen (Beilage)	28
8. Anhang	29
8.1 Stand der geplanten Maßnahmen, Juni 2010	29
8.2 Maßnahmenvorschläge auf Basis der Ergebnisse des Gesundheitszirkels des administrativen und wissenschaftlichen Personals im Sommer 2010	32
8.3 Maßnahmenvorschläge auf Basis der Ergebnisse des Gesundheitszirkels der Studierenden im Sommer 2010	33
8.4 Einladung und Programm zum 5. Gesundheitstag / Netzwerktreffen	35
8.5 USI-Statistik	38
8.6 Kurse Interne Weiterbildung	40

Executive Summary

Projekt: „Gesundheitsmanagement an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt“

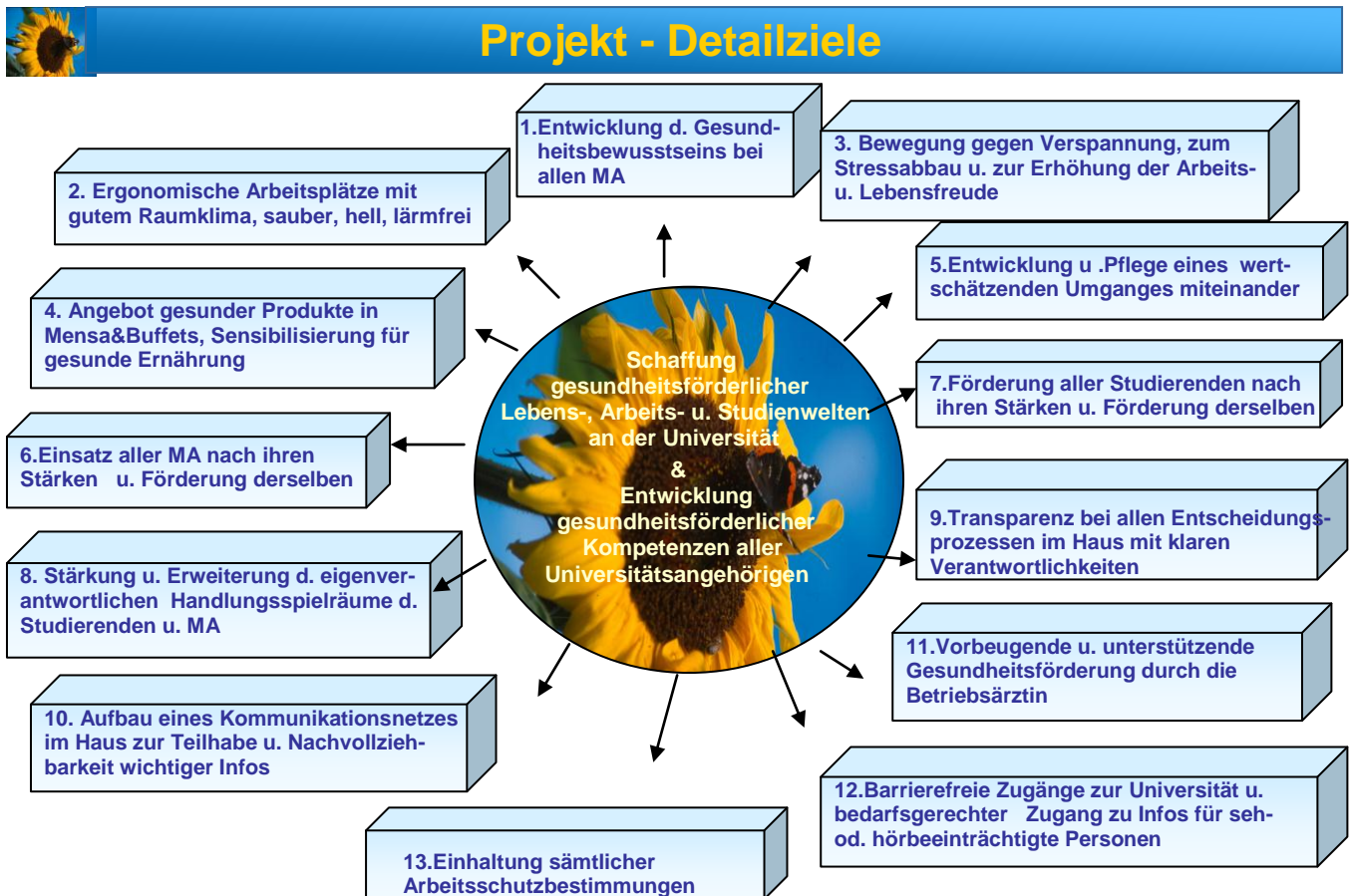
Projekt Nr.: 1405/I/1

Projektlaufzeit: 1. September 2007 – 30. Juni 2010

Projektleitung: Vizerektor a.o. Univ.-Prof. Dr. Hubert Lengauer
Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Gunhild Sagmeister (operativ)

Projektziel: Schaffung gesundheitsförderlicher Lebens-, Arbeits- und Studienwelten im Setting Universität sowie Entwicklung gesundheitsförderlicher Kompetenzen aller Universitätsangehörigen

Detailziele (lt. FGÖ-Antrag Pkt. 2.11):



Zielgruppen: UniversitätsmitarbeiterInnen verschiedenster Berufs- und Altersgruppen und Studierende

1. Abweichungen / Verzögerungen im geplanten Projektverlauf und damit verbundene Implikationen für den weiteren Projektverlauf

Im Zeitraum 1. Oktober 2009 bis 30. Juni 2010 gab es keine Abweichungen.

2. Betriebsbefragung

Bei der 2. Betriebsbefragung wurden insgesamt 830 Personen (459 Wissenschaftler/innen = 55% und 371 MitarbeiterInnen aus der Administration) per Mail kontaktiert (im Oktober 2009 Dienststand der Universität befindlich, keine geringfügig Beschäftigten oder Personen mit lediglich 1 oder 2 Lehraufträgen). Etwa 15 Mails waren unzustellbar – theoretisch hätten somit 815 Personen teilnehmen können. Der Rücklauf umfasste 238 ausgefüllte Fragebögen (29%), davon kamen 52% aus der Gruppe des wissenschaftlichen, 42% aus der des administrativen Personals, 6% waren nicht zuordenbar. Frauen haben proportional gesehen etwas häufiger als Männer geantwortet, was bei diesem Thema erwartbar war.

Ergebnisse im Überblick

Alles in Allem sind mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen **ziemlich zufrieden** mit ihrem Arbeitsplatz, 17% sehr zufrieden (2007: 22%) und 24% (=) einigermaßen zufrieden.

Die **Arbeit wird in hohem Maß als sinnvoll erlebt** – sei es die wissenschaftliche Forschung, deren Ergebnisse an die Studierenden weiter gegeben werden können, oder die Möglichkeit, mit der eigenen Arbeit andere unterstützen zu können. Allerdings werden der Publikationshype oder teilweise fragwürdige Vorgaben kritisiert.

Bezüglich der **Motivation und Leistungsfähigkeit** fällt auf, dass der Anteil der sehr hohen Motivation und sehr guten Leistungsfähigkeit etwas zurückgegangen sind, aber beides immer noch in hohem Maß gegeben ist.

Die **Zugehörigkeit zur AAU wird nach wie vor von über 80% als Bereicherung** für das eigene Leben angesehen.

Die Strukturen der Universität werden hinsichtlich Klarheit und Transparenz positiver bewertet (Median 2 statt 3) als 2007. Über die Hälfte fühlen sich über wichtige Vorgänge an der Universität ausreichend informiert (leichte Verschiebung zu 'trifft völlig zu').

Das MitarbeiterInnengespräch wurde nach den Angaben von 2007 von 56% der Vorgesetzten genutzt, 2009 **von 75%** - je 71% halten und hielten dieses für sinnvoll bis sehr sinnvoll.

Auch bei dieser 2. Befragung fällt auf, dass sehr viele offene Antworten gegeben wurden:

Zum MA-Gespräch beispielsweise wird ausgeführt, *dass es teilweise zu bürokratisch sei und manchmal einfach pflichtgemäß ‚abgehakt‘ wird. Bei gutem Klima in der OE würde ohnehin häufig miteinander gesprochen und bei schlechtem nutzt auch das MA-Gespräch nichts. Teilweise werden auch fehlende Konsequenzen (Leistungsanreize) beklagt.*

Eine hohe bis sehr hohe **Belastung durch Mobbing geben 11%** an – gleich wie 2 Jahre zuvor. Die Belastungen durch Zeitdruck und Bildschirmarbeit werden etwas stärker empfunden, dementsprechend wird die Gesundheitsbelastung durch die Arbeit mehr gesehen und die Arbeitsfreude ist etwas reduziert. Dafür scheint die Arbeitsleistung von Personen außerhalb der Universität mehr gewürdigt zu werden. Generell sind über die Hälfte mit dem **Betriebsklima** zufrieden bis sehr zufrieden, wenngleich der Anteil der mäßig Zufriedenen von 24% auf 29% gestiegen ist, dafür ist der Anteil der Unzufriedenen leicht zurück gegangen.

Auf die eigene **Gesundheit wird noch etwas stärker geachtet** und drei Viertel geben an, **Sport zu treiben** (geringfügig mehr). Der Anteil derer, die das **Angebot des USI nutzen ist von 20% auf 28% gestiegen** (mindestens einmal pro Woche). Die **Bewertung der Angebotsqualität hat sich noch weiter verbessert**: 90% bewerten die Qualität des Angebotes (Trainer/innen) als gut bis sehr gut.

Detaillierter Ergebnisbericht siehe Beilage

3. Prozessbeschreibung von 1. Oktober 2009 bis 30. Juni 2010

3.1 Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen

■ Übersicht über den Status der beschlossenen Maßnahmen, Juni 2010

Siehe 8.1 Anhang

■ Durchgeführte Maßnahmen (gegliedert nach Maßnahmenbereichen)

- Gesundheitszirkel

Im Sommersemester 2010 (April-Juni, zu je 4 Terminen) fanden 2 Gesundheitszirkel statt, einer für Studierende (Leitung: Mag. ^a Bianca Hirschböck) und

ein gemeinsamer für das administrative und wissenschaftliche Personal (Leitung: Mag. ^a Margit Bauer) zum Thema „Gelungene Kommunikation - wo gibt es das bereits und wie können wir dies auf andere Bereiche übertragen?“

Durch die Anwendung der Methode des "Appreciative Inquiry" (Withney/Cooperrider 2001) wurde der Ansatz der Gesundheitszirkel im Sinne der Salutogenese (Antonovsky, 1997) der betrieblichen Gesundheitsförderung auf die Ressourcen der einzelnen Personen und der Organisation verlagert. Die Grundidee eines ressourcenorientierten Gesundheitszirkels ist die Erkenntnis, dass für die Erreichung von Organisationszielen in einer verschärften Wettbewerbssituation nicht nur die Beauftragung von Expert/innen, sondern auch die Aktivierung des Kreativitäts- und Motivationspotenzials der Mitarbeiter/innen entscheidend ist. Die Beschäftigten setzen sich mit ihren Arbeitsbedingungen auseinander und entwickeln mit Hilfe externer Moderation Optimierungsmöglichkeiten. So werden die unmittelbar Betroffenen zu Beteiligten am Gesundheitsprozess des Unternehmens. Im Gesundheitszirkel werden sowohl verhaltens- (persönlicher Lebensstil und individuelles Verhalten) als auch verhältnisorientierte (Rahmenbedingungen von Arbeit) Maßnahmen erarbeitet. An der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt setzten sich 2008 in drei Gesundheitszirkeln MitarbeiterInnen (wissenschaftliches und administratives Personal getrennt) und Studierende vorwiegend mit Belastungen im Arbeitskontext auseinander und entwickelten Maßnahmenvorschläge, die vom Steuerkreis entschieden und den operativ verantwortlichen Personen zur Umsetzung aufbereitet wurden. Nun wurde in zwei weiteren Gesundheitszirkeln ein neuer Weg beschritten, indem die Ressourcen und Potenziale der Organisation beleuchtet wurden. Mit einem „wertschätzenden Auge“ wurde das betrachtet, was an der Universität Klagenfurt zum Themenbereich „Kommunikation“ gut und sehr gut funktioniert, ob dies Managementprozesse sind, Führungsverhalten, Kommunikations- und gemeinsame Lernprozesse, u.a.m.. Mit der Methode „Appreciative Inquiry“ (Wertschätzende Erkundung) wurde von einer defizitorientierte Sichtweise weggegangen, hin zu einer positiven Form von Veränderungsprozessen und der Gestaltung von Zukunft. Stärken der Universität standen im Zentrum der Aufmerksamkeit, wurden hinterfragt und überprüft, wie ein Transfer auf andere Organisationseinheiten erfolgen kann. Die zentrale Bedeutung des „Gesundheitsdialogs“ in Organisationen wurde zur Weiterentwicklung des sichtbaren (anhand von erfahrenen Good-Practice Beispielen) und des noch zu entdeckenden Potenzials in lösungsorientierter Anwendung genutzt.

Dieser wertschätzende Ansatz ist in der Umsetzung von Gesundheitszirkeln im deutschsprachigen Raum noch wenig erprobt, da es eine hohe Selbstdisziplinierung verlangt, in dieser positiven Ausrichtung zu bleiben, auch wenn viele Bereiche im Unternehmen/der Organisation als belastend erlebt werden. Diese Arbeitsweise war auch eine Art Experiment bezüglich Umsetzung dieser Gesundheitszirkelergebnisse, da normalerweise Ressourcen im Gesundheitszirkel erhoben, jedoch nicht weiterführend bearbeitet werden. Die Universität Klagenfurt hat diese Herausforderung angenommen und befindet sich nach einer erfolgreichen Abhaltung der Zirkel bereits in der Phase der Entwicklung von Maßnahmenvorschlägen. (Ergebnisberichte der Gesundheitszirkel siehe Anhang 1a-1c externe Projektevaluatorin; Maßnahmenkatalog siehe 8.2 und 8.3 Anhang)

- **Willkommensmanagement**

Um vor allem neue MitarbeiterInnen erfolgreich in den Betrieb zu integrieren bzw. um ihnen auch eine gewisse Transparenz im Betrieb und dessen Organisation zu gewährleisten, konnte im Herbst 2009 ein Willkommensmanagement installiert werden, welches sich insbesondere durch regelmäßige Begrüßungsveranstaltungen, ein speziell entwickeltes Curriculum (für NachwuchswissenschaftlerInnen, kurz CfN), einen Basislehrgang (für das Administrative Personal) und ein virtuell abrufbares Organisationshandbuch, siehe folgende Graphik, auszeichnet.

WILLKOMMEN!

Basis für eine gute Zusammenarbeit ist ein gemeinsames Verständnis von Aufbau- und Ablaufprozessen. Das [Organisationshandbuch](#) unterstützt Sie mit seiner gegliederten Zusammenfassung in Bezug auf Richtlinien, Leitfäden und Formularen. Folgend haben wir für Sie direkte Verlinkungen für einen ersten schnellen Überblick im Handbuch und wichtige Informationen im Intranet für Sie vorbereitet.

[Die Geschichte der Universität](#) | [Parkplatz-Ordnung](#) | [Parkplatz-Gebühr](#)
[Leitziele unseres Handelns](#) | [Überstunden/Zeitausgleich](#)
[Organisationsplan](#) | http://www.uni-klu.ac.at/orghandbuch/downloads/Leitziele_2005.pdf
[Der Name](#) | [Das Logo](#) | [Zahlen und Fakten](#) | [eLearning](#) | [Moodle](#) | [Uni Career](#)
[Zentraler Informatikdienst \(ZID\)](#) | [Bibliothek](#) | [Kinderbüro](#)
[\(PC, Account, Drucker, Telefon, ...\)](#) | [Uni Kindergruppe](#) | [Gebäudeplan](#)
[Telefonverzeichnis](#) | [Beschaffung/Gebäude/Technik](#)
[Personalmanagement](#) | [Personalentwicklung \(PE\)](#) | [Essen & Trinken](#) | [Wohnen](#)
[Gender-Portal \(akGLEICH\)](#) | [Interne Weiterbildung](#) | [Gesundheitsmanagement](#) | [Ärztin](#)
[MitarbeiterInnengespräche](#) | [Universitäts-sportinstitut](#)
[Entwicklungsplan & Berichte](#) | [Wissensbilanz](#)

[Satzung/Geschäftsordnung/Richtlinien/BV](#) | [CODE OF CONDUCT](#) | [Kollektivvertrag](#)

Wissenschaftliches Personal
[Lehrgang für NachwuchswissenschaftlerInnen](#)
[Forschung](#) | [Dissertation](#) | [Habilitation](#)
[Pers.bez. Evaluation](#) | PE-Kommission wiss.
[Betriebsrat für das wiss. Personal](#)

Allgemeines Personal
[Basislehrgang \(BLG\)](#)
[Betriebsrat für das allg. Personal](#)
PE-Kommission allg.

Wir wünschen Ihnen einen guten Start in Ihre neue Verantwortung!

ALPEN-ADRIA UNIVERSITÄT KLAGENFURT

INDEX SUCHE auf der [Startseite](#) (Linke Seite, Mitte)

[Mitteilungsblätter](#)
Verlautbarungen der wichtigsten Entscheidungen

[Unisono online](#)
Zeitschrift der Alpen-Adria-Universität

[News](#)
Aktuelle Berichterstattung

[UNI Shop](#)
Accessoires, Mode, Geschenke, Schreibwaren

[Spotlight-Radio](#)
Forschung, Bildung Kooperation zw. Agora u. AAU

[ORF-Radiowerkstatt](#)
Bildungsmagazin Kooperation zw. ORF und AAU

[CampusTV](#)
Videobeiträge von Aktivitäten, Veranstaltungen, Kongressen

Kontakt: oliver.bruckner@uni-klu.ac.at, DW 9238
Stand: 01.07.2010

Letztes Abrufdatum: 7.7.2010

- Führungskräfte-Training

Am 4. und 5. Februar 2010 (jeweils von 9:00 - 17:00) fand das zweite Führungskräfte-Training mit dem Titel: „Neue Herausforderungen - andere Führungserfordernisse: Sozial kompetent führen trotz zunehmender Ökonomisierung im Uni- Bereich?“ unter der Leitung von Mag. ^a Margit Bauer statt. Der Kurs richtete sich an alle Personen, die eine Führungsfunktion ausüben bzw. in naher Zukunft übernehmen werden, sei es das Führen von Organisationseinheiten oder von Projektgruppen und hatte zum Ziel die eigenen Vorstellungen von Führen und tatsächlichem Führungsverhalten und der Wirkungen zu reflektieren und Verbesserungsmöglichkeiten sowohl für die eigene Gestaltung des Führens (Stressvermeidung) als auch hinsichtlich der Akzeptanz seitens der Geführten zu erkennen.

Mit Methoden wie Einzel-, Kleingruppen- und Plenumsarbeit, Lehrgesprächen (PP-Präsentation, Plakatgestaltung), Dialog und Reflexion im Plenum, Bewegungs- und Entspannungstechniken wurden folgende Inhalte erarbeitet:

- Faktoren gesundheitsgerechten Führens und deren Wirkung
- Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Zusammenhang von Gesundheit und Führung
- Definition und Merkmale von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Qualitätselemente des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Bedeutung des „Gesundheitsdialogs“ in Unternehmen unter Berücksichtigung der universitätsinternen MitarbeiterInnengespräche
- Der eigene Umgang mit Stress und dessen Bewältigung als Führungskraft
- Aktive Kurzpausengestaltung durch Bewegungs- und Entspannungseinheiten

Von den 12 TeilnehmerInnen gab es positives Feedback, darüber hinaus wurden ebenfalls die Notwendigkeit und die Weiterführung solcher Seminare betont.

Ein weiterer wichtiger Schritt in punkto Führungskompetenz ist die vom Rektorat festgelegte Qualifizierungsvereinbarung, die bei der Auswahl zukünftiger Führungskräfte auch einen dementsprechenden Nachweis bzw. eine Bringschuld an Führungsqualifikationen erfordert. (QV siehe Anhang 3a, 3b externe Projektevaluatorin)

- **Mobbingprävention / Betriebsvereinbarung „Wertschätzende Kommunikation**

Um dem Wunsch der MitarbeiterInnen (aus der letzten Befragung 2007) nachzukommen, Mobbing zu thematisieren und um auf diesem Gebiet gezielte Aufklärung zu leisten, wurde im Rahmen der Internen Weiterbildung und in Kooperation mit dem ÖGB eine Informationsveranstaltung unter dem Titel „Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz“ (29.01.2010, 9:00 - 11:00; Vortragende: Mag. ^a Renate Schöttl, ÖBG) abgehalten. Inhalt dieser Veranstaltung war es, Mobbing klar zu definieren und gegenüber „normalen“ Konflikten abzugrenzen. Folgende Inhalte wurden aufgegriffen:

- Definition von Mobbing
- Was tun MobberInnen?
- Mobbing- Phasen
- Folgen von Mobbing

- Was tun als Betroffene/r?

Darauf aufbauend hat im Juni 2010 (07- 08.06, jeweils von 9:00 – 17:00 unter der Leitung von Mag. ^a Margit Bauer) ein Seminar zum Thema „Erfolgreiche und gesunde Kommunikation – Mobbingprävention“ stattgefunden. Im Fokus standen vor allem eine professionelle und wertschätzende Kommunikation im Team und in Gruppen, da diese als eine der grundlegenden Faktoren für die Erhaltung des sozialen und psychischen Wohlbefindens im Miteinander gilt.

Diesen Tenor unterstützend wurde am 19.05.2010 eine Betriebsvereinbarung „Wertschätzende Kommunikation“ verabschiedet. (BV siehe Anhang 2 externe Projektevaluatorin, Frau Dr. ⁱⁿ Bleyer)

- Interne Kommunikation, PR

- Interne Newsletter (Zeitraum Oktober 2009 - Juni 2010)

Newsletter – 7.10.2009

Gesundheitsmanagement: Zertifizierung der Alpen-Adria-Universität als ‚Model of Good Practice‘ für Gesundheitsförderung



‚Move Europe‘ ist eine europaweite Kampagne, getragen vom European Network for Workplace Health Promotion. Unternehmen in 27 Ländern waren eingeladen, sich einer Bewertung als ‚Model of Good Practice‘ zu unterziehen. Bewertet wurden die Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung in den Bereichen: Bewegung – Ernährung – Tabakprävention – Mentale Gesundheit. Am 18. September wurden acht Kärntner Betriebe für ihre gesundheitsfördernden Aktivitäten - nach einer internationalen Bewertung sowie von einer österreichischen Fachjury ausgewählt – als ‚Models of Good Practice‘ zertifiziert.

Die Zertifikate wurden im Beisein von Gesundheitsminister Alois Stöger durch Landeshauptmann Gerhard Dörfler, Landesrat Dr. Peter Kaiser, KGKK Direktor Dr. Alfred Wurzer, Kommerzialrat Leopold Sever, Günther Goach und Othmar Krakolinig übergeben:

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Landeskrankenhaus Klagenfurt, Mondi Frantschach GmbH, Flowserve Austria GmbH, SEZ Austria, Treibacher Industrie AG, Kinderneest gem. GmbH, Hotel Hochschober

Newsletter – 18.11.2009

Neues aus dem Projekt Gesundheitsmanagement

Ende November erfolgt die 2. MitarbeiterInnenbefragung zum Thema „Zufriedenheit und Gesundheit“ im Setting Universität. Um Verbesserungen am Arbeitsplatz vornehmen zu können, bitten wir um Ihre Teilnahme – nur eine hohe Anzahl an ausgefüllten Online-Fragebögen gibt uns die Basis für wirksame Maßnahmen zur Förderung Ihres Wohlbefindens.

Die Aussendung erfolgt wieder durch die Firma Gieler.

Aktuelle Informationen und Tipps zum Thema Gesundheit finden Sie auf unserer Homepage: <http://www.uniklu.ac.at/gm>

Newsletter – 03.12.2009

Gesundheitsmanagement: MitarbeiterInnenbefragung zur Gesundheitsförderung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Steuergruppe Gesundheitsmanagement führt zum zweiten Mal im Rahmen des Projektes „Betriebliche Gesundheitsförderung an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt“ eine MitarbeiterInnenbefragung durch. Rektorat und Betriebsrat unterstützen diese Maßnahme.

Seit der letzten Befragung und den Gesundheitszirkeln sind bereits einige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ergriffen worden, die zu wirken beginnen. Unser Ziel ist es nun, Ihre aktuelle Sichtweise zu gesundheitsfördernden bzw. -belastenden Einflussfaktoren

an Ihrem Arbeitsplatz, über Ihre Arbeitszufriedenheit und Ihr Wohlbefinden zu erfahren. Als ExpertInnen Ihrer eigenen Arbeitssituation liefern Sie wichtige Informationen zur Förderung Ihrer Gesundheit und zur Steigerung Ihrer Arbeitsmotivation. Das Gelingen jeglicher Verbesserung hängt maßgeblich von Ihrer Mitarbeit ab. Wir bitten Sie daher, diese Chance zu nutzen und den Fragebogen ernsthaft und vollständig auszufüllen. Die Online-Befragung wird von der Firma Gieler (Wien) durchgeführt, die Ihnen den Link zum Fragebogen senden wird. Ihre Angaben werden streng vertraulich, unter Wahrung der Anonymität behandelt. Die Ergebnisse werden nur zusammengefasst veröffentlicht. Nehmen Sie sich Zeit für sich selbst, denn es geht um Ihre Gesundheit!

Wir bedanken uns herzlich für Ihre Unterstützung!

O. Univ. Prof. Dr. Dr. h.c. Heinrich C. Mayr, Rektor

Univ.-Prof. Dr. Hubert Lengauer, Vizerektor für Internationale Beziehungen, Lehre und Interne Kommunikation

Dr. Ernst Kotzmann, Betriebsrat Wissenschaftliches Personal

Erich Schauer, Betriebsrat Allgemeines Universitätspersonal

Newsletter – 18.12.2009

Gesundheitspreis an die Universität Klagenfurt vergeben



Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt wurde für das Projekt „Gesunde Alpen-Adria-Universität Klagenfurt“ mit dem Gesundheitspreis 2009 ausgezeichnet.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Newsletter – 20.01.2010

Gesundheitsmanagement

Ein herzliches Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen, die sich die Zeit genommen haben, an der 2. Betriebsbefragung teilzunehmen (238 von 820). Insbesondere Ihre vielen offenen Anregungen sind sehr wertvoll – wir werden diese im Steuerkreis Gesundheitsmanagement aufgreifen und Verbesserungsmaßnahmen entwickeln. Hinweis: Am 4. & 5. Februar findet ein Seminar mit Mag.^a Margit Bauer zum Thema 'Führung' statt. Im Sommersemester wird es wieder einen Gesundheitszirkel geben - dieses Mal zum Thema: Kommunikation.

Näheres in Kürze auf unserer [Homepage](#)

Newsletter – 03.02.2010

Gesundheitsmanagement: Ergebnisse Betriebsbefragung

Die Ergebnisse der 2. Betriebsbefragung können Sie auf der [Homepage](#) des Gesundheitsmanagements im Intranetbereich abrufen. Wer sich für die Teilnahme am Gesundheitszirkel zum Thema 'Erfolgreich kommunizieren - wo läuft es gut?' interessiert, kann sich anmelden bei:

gunhild.sagmeister@uni-klu.ac.at oder

lisa.magler@uni.klu.ac.at

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Newsletter – 29.04.2010

Gesundheitsmanagement: 5. Gesundheitstag

Die Projektgruppe „Gesundheitsmanagement“ der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt lädt herzlich ein zum „**5. GESUNDHEITSTAG**“

Schwerpunktthema: „Gesundheit im Setting Hochschule unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht“ und zum

NETZWERKTREFFEN „Gesundheitsfördernde Hochschulen Österreich“

Newsletter – 12.05.2010

Gesundheitsmanagement: 5. Gesundheitstag

Die Projektgruppe „Gesundheitsmanagement“ der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt lädt herzlich ein zum „**5. GESUNDHEITSTAG**“

Schwerpunktthema: „Gesundheit im Setting Hochschule unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht“ und zum

NETZWERKTREFFEN „Gesundheitsfördernde Hochschulen Österreich“

Termin: 19. Mai 2010

in der Aula, im Raum z-109 sowie im Refugium

Das Programm können Sie [hier](#) herunterladen.

- **Unisono Plus März 2010: Gesundheitspreis der Stadt Klagenfurt**



Gesundheitspreis

Die Universität Klagenfurt wurde für das Projekt „Gesunde Alpen-Adria-Universität Klagenfurt“ mit dem Gesundheitspreis 2009 der Landeshauptstadt Klagenfurt (1. Platz in der Kategorie „Berufliche Gesundheitsförderung“) und mit dem Sonderpreis des Landes Kärnten ausgezeichnet. Übergeben wurde die Urkunde an Projektleiterin Dr. Gunhild Sagmeister vom Steuerkreis Gesundheitsmanagement der Alpen-Adria-Universität von Landesrat Peter Kaiser und Vizebürgermeisterin Maria-Luise Mathiaschitz.

- **Blick-Punkt, Nr.265/28 Mai 2010: 5. Gesundheitstag 2010**



Gesundheit auf der Uni

Auf der Universität Klagenfurt wird Wert auf Gesundheit gelegt. Beim fünften Uni-Gesundheitstag, der unter dem Motto „Gesundheit im Setting Hochschule unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht“ stand, konnten die BesucherInnen verschiedene Vorträge zum Thema Gestaltung eines geschlechtergerechten Universitätsalltages besuchen und Wissenswertes an den zahlreichen Infopoints zu eben dieser Thematik einholen. Neben dem Motto stand auch die Vernetzung der Gesundheitsfördernden Hochschulen Österreichs im Mittelpunkt. Allen Interessierten wurden auch ein Reaktionscheck, ein Balacetaining sowie eine Gesundheitsstraße angeboten.

- Verbesserung des Angebotes an gesunder Ernährung am Campus

In der Mensa konnte in den letzten eineinhalb Jahren durch das neue Mensa-Team und das mit der KGKK durchgeführte und von dieser finanzierte Projekt ‚Gemeinsam gut essen‘ eine deutliche Qualitätssteigerung und auch eine Zunahme an ‚gesunden Angeboten‘ verzeichnet werden. Gleichfalls ist im Mensa- Buffet das Angebot an gesunder Ernährung gestiegen und befindet sich durch eine neue Buffetleitung weiter

im Ausbau. Auch hier wird, wie in der Mensa, auf abwechslungsreiches und allergie- und saisongerechtes Angebot gesetzt (mehr Vollkorn- und Dinkelgebäck, leichte Wraps auch vegetarisch, eine kleine Auswahl an frischem Obst für zwischendurch, Salate, Naturjoghurts, Laktosefreie Produkte, usw...Aktuelle Angebote und Menüpläne können jederzeit unter: <http://www.mensen.at/> abgerufen werden.

Um die Strategie „gesunde Ernährung“ besonders in, aber auch um die Universität herum zu fördern und auch zu evaluieren wurde im Herbst letzten Jahres ein Gastronomierat an der Universität installiert. Mit Hilfe dessen konnte auch eine Testphase am Mensa-Buffer eingeleitet werden, um erweiterte Öffnungszeiten und neue gesunde und verträgliche Produkte zu erproben.

Auszug aus Protokoll Gastronomieratsitzung, 21.10.2010:

3. Vorstellung neue Buffetleitung Fr. Förster/
4. Gesundes Essen Mensa/Buffer

Zu diesen beiden TO-Punkten wurden Frau Saringer und Frau Förster eingeladen.

Frau Saringer stellt Frau Förster, die seit 1. Dezember 2009 das Buffet in der Aula leitet, vor. Frau Förster berichtet kurz über ihren Werdegang und teilt mit, dass sie bereits einige Neuerungen umsetzen konnte. So wird derzeit Heringsalat und demnächst auch eine Dinkel-Gemüsepizza angeboten.

Frau Sagmeister und Frau Magler schlagen vor, verstärkt saisonale Produkte anzubieten, insbesondere Obst und Salat in das Angebot aufzunehmen. Angesprochen auf das Thema **Lebensmittel- und insbes. Laktoseunverträglichkeit** erklären sich Frau Saringer und Frau Förster dazu bereit, entsprechende Lebensmittel (z.B.: laktosefreie Milch- und Joghurtprodukte, Dinkelgebäck etc.) anzubieten. Die Akzeptanz und Nachfrage nach diesen Produkten wird in einer **14-tägigen Testphase, welche am 15. März 2010** beginnt und entsprechend beworben wird, erprobt. Weiters wird Frau Förster einen Wochenplan erstellen (zB. könnte einmal pro Woche ein „gesunder Kuchen“ angeboten werden etc.).

Herr Gröchenig weist darauf hin, dass auch das Buffet die Möglichkeit erhält, sich auf der Uni-Homepage und auf den Uni-Screens zu präsentieren. Zusätzlich soll direkt im Buffet mittels Plakaten auf Angebote/Neuerungen hingewiesen werden.

Herr Schauer lobt sowohl die kulinarische als auch die wirtschaftliche Entwicklung der Mensa. Herr Gröchenig teilt mit, dass die Buffetpreise nicht auf das niedrige Niveau der Mensa gesenkt werden können, da der Mensabetrieb mit den Einnahmen vom Buffet subventioniert wird. Als gute Nachricht wird mitgeteilt, dass die **Mensapreise im Jahr 2010 unverändert bleiben**.

Derzeit werden ca. 400 Essen pro Tag in der Mensa ausgegeben, womit die räumlichen Kapazitäten am Limit sind. Zwischen 12:00 und 13:00 Uhr sind oft alle Plätze besetzt und es kommt aufgrund des Platzmangels immer wieder zu Wartezeiten. Der ÖH-Vorsitzende und Herr Gröchenig regen an die **Öffnungszeiten auf 11:00 – 15:00 Uhr zu verlängern**. In einer **Erprobungsphase ab 1. März 2010** wird evaluiert, wie gut die verlängerten Öffnungszeiten angenommen werden.

Sowohl das neue Angebot als auch die erweiterten Öffnungszeiten (ermöglicht kürzere Wartezeiten, weniger Stress für Mensa-MitarbeiterInnen und mehr Chancen auf

Sitzplätze) wurden von Studierenden und MitarbeiterInnen positiv angenommen und daher beibehalten (siehe Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnenbefragung)

- **Initiative ‚Ausgleichsbewegung und Rückenstärkung‘**

Die Universitätsleitung unterstützt weiterhin die Initiative ‚Ausgleichsbewegung zu einseitiger körperlicher Belastung am Arbeitsplatz‘ und bietet allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit, wöchentlich eine halbe Stunde ihrer Arbeitszeit für die Teilnahme an einem entsprechenden Kurs des Uni-Sportinstituts zu verwenden. Diese speziellen Kurse werden während der Arbeitszeit, morgens und mittags angeboten

- **Arbeitsplatzevaluierung**

Durch Frau Dr. ⁱⁿ Beatrix Amenitsch, unterstützt von Frau Judith Biedermann und Herrn Josef Spitzer erfolgen laufend Arbeitsplatzevaluierungen, systematisch nach Instituten. Inzwischen sind fast alle Arbeitsplätze evaluiert und falls erforderlich, in der Ausstattung verbessert worden.

- **RaucherInnenentwöhnung**

Im Sinne des NichtraucherInnenschutzes konnte die Universität im letzten Jahr über das generelle Rauchverbot im Gebäude auch im Freien ein Zeichen setzen: Hier ist das Rauchen nur noch innerhalb gekennzeichneteter Bereiche erlaubt, bei den sogenannten RaucherInnenpavillions und im Bereich des Haupteinganges. Die Umsetzung ist allerdings noch nicht völlig gelungen. Ebenso wurde in Kooperation mit der KGKK (Dr. ⁱⁿ Elisabeth Kessler und Dr. ⁱⁿ Silvia Wieser-Mitzner) und der ÖH eine Informationsveranstaltung zum Thema „Rauchfrei werden“ für alle Interessierten angeboten (14.12.2009, 10:00 - 15:00). Es ging darum, über verschiedene Aspekte des Rauchens zu berichten und persönliche Beratung zum Thema Tabakabhängigkeit und -entwöhnung zu erhalten, sowie bei Bedarf auch eine kostenlose Einzeltherapie vermittelt zu bekommen.

Zum Thema RaucherInnenentwöhnung steht auch eine Zusammenarbeit mit dem Land Kärnten in Planung.

- **Aufbau einer Bibliothek zum Thema Gesundheitsförderung**

Laufende Erweiterung und Adaptierung der Literaturliste und Installierung einer kleinen Bibliothek am Institut für Soziologie durch Gundel Bürger und Lisa Magler.

- 5. Gesundheitstag

Der Gesundheitstag am 19. Mai 2010 stand unter dem Thema:

„Gesundheit im Setting Universität unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht.“ (Einladung 5. Gesundheitstag siehe 8.5 Anhang)

Nach der Eröffnung durch Vizerektor Prof. Dr. Hubert Lengauer und Landeshauptmann-Stellvertreter Dr. Peter Kaiser gab es drei Vorträge:

- **„Gesundheit unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht aus Sicht der Medizin, Ernährung und Bewegung“** von Dr. ⁱⁿ Beatrix Amenitsch, MSc. und Mag. Franz Preiml
- **„Gute Arbeit – gutes Leben im Wissenschaftsbetrieb“** von der Sozialwissenschaftlerin Dr. ⁱⁿ Birgit Buchinger, MSc.
- **„Geschlechterperspektive in Lern- und Arbeitsgruppen auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion“** von Mag. Theodor Seeber und Pia Zitturi aus Südtirol

Im Anschluss fand das 3. Treffen von Mitgliedern des Netzwerkes

„Gesundheitsfördernde Hochschulen Österreich“ statt.

Im Rahmenprogramm in der Aula konnten die Mitarbeiter/innen und Studierenden der Universität dieses Mal ihre Gesundheit bei 2 Gesundheitsstraßen, veranstaltet durch die BVA (Ergebnisauswertung siehe Beilage) und die Gesundheits- und Krankenpflegeschule, überprüfen lassen. Beratung gab es zum Thema ‚Gesunde Ernährung‘ (KGKK), durch das Arbeitsmedizinische Institut (Rauchen), die Männerberatungsstelle der Caritas, die AUVA, Lebensberaterin Dr. ⁱⁿ Ingrid Kanovsky, das Sportmedizinische Institut und die Sportpsychologie, die Suchtberatung des Magistrates Klagenfurt, das Frauengesundheitszentrum Kärnten, die Psychologische Studierendenberatungsstelle, das USI, ein Studierenden Infopoint und das Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien in Kooperation mit der Buchhandlung Heyn, die dankenswerter Weise eine Vielzahl einschlägiger Bücher zum Thema präsentiert hat. Die Uni Apotheke hat bezüglich geschlechtsspezifischer Wirkungen von Medikamenten, Frau Margit Stotz zu Aromatherapie informiert.

Für Information und Genuss sorgten die Mensa, die Firmen Sonnenalm und Bio Austria Kärnten, Pago, die KHG mit dem Fair Trade Cafe und die Familie Rupp mit ihrem Bauernstand.

Zusätzlich gab es zwei Einladungen in das Refugium der Universität zur Meditation von Dr. Günther Stotz und Uni-Pfarrer Hans-Peter Premur.

Die Beratungen und Informationen mit Kostproben wurden dieses Mal sehr gut angenommen.

Der Vortrag von Frau Dr. ⁱⁿ Buchinger kann online über die Homepage: <http://www.uni-klu.ac.at/gm/inhalt/292.htm> abgerufen werden, wo die weiteren Vorträge als PDF-Download zur Verfügung stehen und auch weitere Fotos und ein Video einen Eindruck vom Gesundheitstag geben.

Einige Impressionen:



Gesundheitsstrasse der Schule für Gesundheits-und Krankenpflege



Vizektorin Kanduth-Kristen und Rektor Mayr, Gastvortragende Fr.Dr.ⁱⁿ Buchinger, sowie LH-Stv.Dr.Kaiser



Mensa - Kostproben

Der nächste Gesundheitstag findet am 18. Mai 2011 zum Thema ‚Suchtgefährdung (k)ein Thema?‘ statt. Es soll der Frage nachgegangen werden, wie Studierende/ KollegInnen gestärkt werden können, das Klima verbessert werden kann etc., so dass Sucht kein Thema wird.

- **Sitzungen und Besprechungen**

- 14. Sitzung des Steuerkreises Gesundheitsmanagement, 21. Oktober 2009
- 15. Sitzung des Steuerkreises Gesundheitsmanagement, 27. Jänner 2010
- 16. Sitzung des Steuerkreises Gesundheitsmanagement, 24. März 2010
- 17. Sitzung des Steuerkreises Gesundheitsmanagement, 16. Juni 2010

(alle Protokolle siehe 8.4 Anhang)

Darüber hinaus fanden regelmäßige Treffen (alle 2 Monate) sowie Telefonate (2 wöchentlicher Austausch und Kontakt je nach Bedarf) mit der externen Projektevaluatorin Frau Dr. ⁱⁿ Magdalena Bleyer statt.

3.2 Nutzung vorhandener Ressourcen

Mit den Angeboten des Universitätssportinstituts (USI) sowie der FA Interne Weiterbildung stehen bereits wichtige Ressourcen zur Verfügung, die weiterhin im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt und laufend ausgebaut wurden/werden.

■ **Speziell für die Initiative ‚Ausgleichsbewegung und Rückenstärkung‘ im Rahmen des Gesundheitsmanagements angebotene Kurse des USI :**

Siehe 8.6 Anhang

Diese Angebote werden sowohl von Studierenden als und von den MitarbeiterInnen geschätzt und dementsprechend in Anspruch genommen. Folgende Berichte untermauern die Qualität und Auslastung der Kurse:

Auszug Protokoll 14.Steuerkreissitzung 28.10.2009:

(...)“Herr Preiml berichtet, dass die Kurse am USI vollkommen ausgebucht sind und verzeichnet 4.000 Anmeldung. Das USI ist somit am Limit und hat keine Kapazitäten weitere TeilnehmerInnen aufzunehmen. Es werden auch keine Kraftkammerkarten mehr ausgegeben. Auch die am Morgen und Vormittag angebotenen Kurse werden immer

häufiger angenommen. Herr Preiml spricht sich gegen eine Quantitätssteigerung und gegen eine Preiserhöhung aus, um die Qualität (Ausstattung, Platzangebot, Hygiene, Limit für Externe, usw.) der USI-Kurse auch weiterhin gewährleisten zu können“(...)

Ergebnisse der 2. Betriebsbefragung 2009/2010:

*(...)“Der Anteil derer, die das **Angebot des USI nutzen ist von 20% auf 28% gestiegen** (mindestens einmal pro Woche). Die **Bewertung der Angebotsqualität hat sich noch weiter verbessert**: 90% bewerten die Qualität des Angebotes (TrainerInnen) als gut bis sehr gut“(...)*

Statistik über USI- KursteilnehmerInnen nach Zielgruppe siehe ebenfalls 8.6 Anhang

- **Kursvorschau für das WS 2010 unter:**

http://usi.uni-klu.ac.at/sites/default/files/lehrg%C3%A4nge_usi_heft/USI_Programm_Winter_2010_11_web.pdf

Erstmals werden Kurse, die vom Gesundheitsmanagement der Universität ausgewählt werden und auf besonders gesundheitsfördernde Inhalte der Lehrveranstaltung verweisen mit dem dafürstehenden Schmetterlings-Symbol versehen.

- **Schnuppertag für USI- Kurse**

Am 29.09.2010 findet von 10.00 – 15.00 Uhr für Bedienstete der AAU-Klagenfurt eine Präsentation von USI Kursen im USI Gebäude statt. Dies soll dazu dienen, sich über das Angebot zu informieren, Schwellenängste abzubauen und gleichzeitig helfen, den für sich geeigneten Kurs zu finden.

- **Integrierte Veranstaltung „Mehr Fitness in mein Leben“**

Geplant ist ein Camp mit Kurs zur weiteren Begleitung unter der Thematik: „Gesunde Ernährung und Bewegung auf individuell abgestimmte Bedürfnisse“

Momentane Konzeptentwicklungsschritte:

1. Start mit einem Wochenendkurs am Weißensee für MA der Uni (15-20 TN) am 20. - 22. Mai mit dem Schwerpunkt: Mehr Fitness in mein Leben - gesunde Ernährung und Bewegung mit Genuss

- Status feststellen (Gesundheitswerte und Fitness-Stand)
- Individuelle Anregungen in Form von praktischen Bewegungsangeboten und kurzen theoretische Inputs sowie angepasste Ernährungspläne

- kurze Vorträge zu gesunder Ernährung und gesunder Bewegung
- 2. Empfehlung für passende USI-Kurse
- 3. Persönliche Betreuung im Rahmen der Sprechstunde der Betriebsärztin Dr. ⁱⁿ Amenitsch zum Thema Ernährung 1mal/Monat
- 4. Coaching + Zwischenchecks der Fitness alle 3 Wochen durch USI- Mitarbeiter/innen - einzeln oder auch mit 2 Personen

Nähere Details werden demnächst unter: <http://usi.uni-klu.ac.at/> abrufbar sein.

■ **Speziell für das Gesundheitsmanagement angebotene Kurse der Internen Weiterbildung im WS 2009/2010 und im SS 2010**

Die für die Gesundheitsförderung relevanten Kurse werden ebenfalls mit dem Schmetterlings-Logo des Projektes ‚Gesundheitsmanagement‘ gekennzeichnet.

Siehe 8.7 Anhang

3.3 Preise

3.3.1 Move Europe: Model of good Practice

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt hat sich mit ihrem Gesundheitsmanagementprojekt als 1. Universität Österreichs an der Kampagne „Move Europe“ beteiligt und wurde für ihre gesundheitsfördernden Aktivitäten nach einer internationalen Bewertung und einer österreichischen Fachjury als **„Model of good practice“** ausgewählt. Im Rahmen der am 18. September 2009 in St. Veit stattfindenden Fachtagung „Betriebliche Gesundheitsförderung“ erfolgte - im Beisein des Gesundheitsministers Alois Stöger - die feierliche Verleihung des Move-Europe-Zertifikates.



3.3.2 Gesundheitspreis der Stadt Klagenfurt 04.12.2009

Überreichung der Urkunden an die Preisträger mit Vzbgm. Dr. Maria-Luise Mathiaschitz.

2009 wurde der Klagenfurter Gesundheitspreis bereits zum neunten Mal ausgeschrieben. Mit diesem Preis werden herausragende Leistungen im Gesundheitsbereich gewürdigt. Bei der Überreichung der Urkunden an die Preisträger wurden alle prämierten Projekte den Gästen im Detail vorgestellt.

In der Kategorie "Betriebliche Gesundheitsförderung" ging der 1. Platz an die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Institut für Soziologie für „Gesunde Alpen-Adria-Universität Klagenfurt“.



3.4 Bewertung des Prozesses

3.4.1 Abgleich der Ziele und Forschungsvorhaben am Projektbeginn und Zielerreichungsgrad

Ziele:

1. *Entwicklung des Gesundheitsbewusstseins bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität*
2. *Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze mit einem angenehmen Raumklima, sauber, hell und lärmfrei*
3. *Mehr Bewegung gegen Verspannung und zum Stress-Abbau sowie zur Erhöhung der Arbeits- und Lebensfreude*
4. *Angebot gesunder Produkte in Mensa und Buffets – Sensibilisierung für gute Ernährung*
5. *Entwicklung und Pflege eines wertschätzenden Umganges miteinander*
6. *Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihren Stärken*
7. *Förderung und Weiterentwicklung der Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*
8. *Stärkung und Erweiterung der eigenverantwortlichen Handlungsspielräume der Studierenden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*
9. *Transparenz bei allen Entscheidungsprozessen im Haus mit klaren Verantwortlichkeiten*
10. *Aufbau eines Kommunikationsnetzes im Haus zur Teilhabe und Nachvollziehbarkeit wichtiger Informationen*
11. *Vorbeugende und unterstützende Gesundheitsförderung durch die Betriebsärztin*
12. *Barrierefreie Zugänge zur Universität und bedarfsgerechter Zugang zu Informationen auch für seh- oder hör- beeinträchtigte Personen*

13. Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen

Größere, bürokratische Organisationen mit hoher Arbeitsteilung und schwierigen Machtverhältnissen führen oft ein Eigenleben und achten mehr auf die Selbsterhaltung als auf das Einbeziehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit laufen sie menschlichen Bedürfnissen zuwider und verursachen gesundheitliche Belastungen. Wenn die Balance zwischen Systemanforderungen und den Interessen der Organisationsmitglieder nicht gelingt, führt dies zur Verminderung von Leistung und Erfolg einerseits und psychischen und körperlichen Gesundheitsstörungen andererseits.

Bilanz nach 3 Jahren:

Diese Einschätzung ist gültig und die – laut der Aussage unserer Betriebsärztin eher zunehmenden psychosozialen Probleme zeigen, dass die Strukturveränderungen an Universitäten und die weiterhin steigenden Studierendenzahlen den Arbeitsdruck eher erhöht haben. Das führt dazu, dass das Einbeziehen und Berücksichtigen der Interessen der Organisationsmitglieder noch schwieriger geworden ist, weil die Abstimmungen zwischen Ministerium – Universität – Universitätsrat über Zielvereinbarungen, Strategie und Budgetzuteilungen, und die damit verbundenen Berichtspflichten und Evaluierungen bereits einen hohen Zusatzaufwand zum Kerngeschäft (Lehre und Forschung) bedeuten, so dass die interne Kommunikation und Abstimmung oftmals nur noch im Nachhinein erfolgt.

Die aktuell entwickelten Maßnahmen sollen versuchen dem gegenzusteuern.

Erfolgversprechende Gegenstrategien können sein:

- **soziale Netzwerke** (gegen Isolation und Ausschluss)
sie unterstützen
 - emotional durch Wertschätzung
 - instrumentell durch Hilfe und Unterstützung
 - informationell durch Vermittlung von Informationen und Wissen
 - bei der Einschätzung von Lösungsmöglichkeiten bei Problemen bzw. schwierigen Fragen (vgl. Hurrelmann 2006)

Die Gesundheitszirkel wie auch die Seminare zu gesunder Kommunikation und Führung haben durchaus im Sinne von Netzwerkbildungen gewirkt. Die Praxis, nach einem halben Jahr die TeilnehmerInnen der Gesundheitszirkel zu einem Follow up einzuladen, hat diesen gezeigt, dass die Maßnahmen wirklich in Angriff genommen wurden. Auch wenn nicht alles auf Anhieb klappt, wird dadurch deutlich, dass die Anliegen ernst genommen werden. Deutlich wurden in beiden Veranstaltungstypen immer auch die interagierende Verknüpfung von Verhältnissen und dem fremden und eigenen Verhalten, wodurch die eigene Handlungskompetenz gestärkt wurde.

Zum wertschätzenden Umgang gibt es eine Betriebsvereinbarung ‚Wertschätzender Umgang an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt‘

- **mehr Handlungsspielraum und Weiterbildung (gegen Verlust von Handlungskontrolle)**

Die Handlungsspielräume auszuloten ist sicher Teil der MitarbeiterInnengespräche, die inzwischen besser (vermehrt) geführt werden und auch als sinnvoll erachtet werden. Die Weiterbildungsangebote zur Stärkung der eigenen Kompetenzen (kollegiale Beratung und Coachings) werden sehr gut angenommen.

- **Gratifikationen im Verhältnis zum persönlichen Einsatz (Bonussysteme, Anerkennung, Arbeitszeitflexibilität für Beschäftigte, betriebsinterne Dienstleistungen wie Kindergarten und Sportangebote durch das USI, Beschäftigungsperspektiven ...)** (vgl. Siegrist/Dragano 2006)

Das Kinderbetreuungsangebot an der Alpen-Adria-Universität ist gut. Insbesondere in den Sommerferien gibt es ein abwechslungsreiches Angebot, das sehr gut angenommen wird.

Das Angebot des Universitätssportinstitutes ist sehr breit und besonders tagsüber auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen abgestimmt und wird sehr gut in Anspruch genommen.

Bonussysteme sind aufgrund der Gehaltsvorgaben und budgetären Situation nur in sehr beschränktem Rahmen möglich – dieser wird aber ausgeschöpft (z.B. Bonus für sehr gute Lehre).

- **Reduktion der Risikofaktoren**
 - *Strukturell: Arbeitsbelastungen durch Lärm, Platzmangel, Arbeitszeiten, Über-/Unterforderung, schlechte Verträge, unklare Ziele, fehlende Rückmeldungen, mangelnde Einbindung in Entscheidungsprozesse ...*
 - *Personell: Ernährung, Bewegung, Rauchen, Trinken, Suchtverhalten, Vorsorge ...*

Die strukturellen Arbeitsbedingungen haben sich bezüglich der Ergonomie erheblich verbessert: Fast alle Arbeitsplätze wurden inzwischen evaluiert und – wo erforderlich – besser ausgestattet. Bezüglich der Vertragssituation hatte die Universität Klagenfurt vor der Einführung des Kollektivvertrages im wissenschaftlichen Bereich österreichweit eines der besten Karrieremodelle, derzeit laufen die Überführungen in den KV, wobei die Finanzlage das größte Handicap darstellt. Diese verhindert im administrativen

Bereich schon seit Jahren, dass die Arbeit gemäß den erheblich gewachsenen Anforderungen an die MitarbeiterInnen entsprechend entlohnt wird – eine Verbesserung ist nicht in Sicht, außer über Drittmittelfinanzierungen, die aber auch immer knapper budgetiert werden, weil die Zahl der Anträge weit über die durch begrenzte Fördersummen mögliche Projekt-Vergaben hinaus geht.

Die Partizipationsmöglichkeit des Personals ist an der Universität Klagenfurt zwar im Österreichvergleich als gut zu bezeichnen, kann aber im rückblickenden Vergleich und auch mit Blick auf wünschenswerte Transparenz und Einbeziehen in Entscheidungsprozesse nicht als zufriedenstellend gesehen werden. So zeigte auch die 2. MitarbeiterInnenbefragung deutliche Unzufriedenheit in diesem Bereich.

Auf der personellen Ebene konnte durch das Gesundheitsmanagementprojekt einiges erreicht werden:

Die Universität ist rauchfrei und auch das Rauchen vor den Eingangsbereichen wird auf 2 Raucherpavillons zu verlagern versucht. Regelmäßig finden Informationsveranstaltungen zur RaucherInnenentwöhnung mit Hinweisen auf entsprechende Kurse/Beratungen statt. Das Thema Sucht ist bei allen Gesundheitstagen durch entsprechende Beratungsstellen angesprochen worden – der Gesundheitstag 2011 wird gänzlich diesem Thema gewidmet.

Das Ernährungsangebot in Mensa und Buffet hat sich dank eines gezielten Projektes mit der KGKK und intensiver Zusammenarbeit erheblich verbessert.

Das Angebot des USI ist stark erweitert und mit Kursen in der Früh, am Vormittag und zu Mittag auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen zugeschnitten worden. Die Nutzung wird durch den Rektor gefördert, indem eine halbe Stunde der Arbeitszeit wöchentlich für einen Kursbesuch genutzt werden darf.

Die Betriebsärztin hält neben ihrer Sprechstunde laufend Vorträge zu spezifischen Themenfeldern wie: Gesunde Ernährung, spezifische Krankheitssymptome im Geschlechtervergleich, etc.

3.4.2 Resümee zum Zielerreichungsgrad

Zu 1.) Das Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen hat sich weiter entwickelt, insbesondere bei denen, die an den Gesundheitszirkeln und spezifischen Seminaren teilgenommen haben: Typische Aussage: (...)“Habe gar nicht gedacht, dass Gesundheit so ein umfassendes Thema ist“(...). Jetzt werden Beschwerden vermehrt auf ihren Entstehungskontext hin überprüft und bewusst Gegenstrategien entwickelt.

Zu 2.) Die meisten Arbeitsplätze entsprechen den Anforderungen, bei einigen durch Lärm gestörten soll in naher Zukunft eine Lösung gefunden werden. Aufzupassen ist darauf, dass nicht durch budgetäre Probleme mehr Personen in ein Büro gesetzt werden, wodurch eine gegenseitige Störung entsteht – insbesondere bei Beratungstätigkeit, aber auch beim wissenschaftlichen Arbeiten.

Zu 3.) Das Angebot zu gesunder Bewegung ist da – die Nutzungsfrequenz kann noch gesteigert werden. Hierzu gibt es im Sommersemester 2011 ein spezifisches Angebot.

Zu 4.) Das Angebot in Mensa und Buffet ist gut – jetzt gilt es, die Sensibilisierung der NutzerInnen weiter zu erhöhen und die Qualität des Angebotes zu erhalten.

Zu 5.) Die Betriebsvereinbarung zum wertschätzenden Umgang hat durch ihren Entstehungsprozess dahingehend sensibilisiert, dass Konflikte und Mobbing eigentlich am extremen negativen Ende der Kommunikationsdimension stehen und dass ein achtsamer Umgang miteinander solche Eskalationen vermeiden hilft. Jetzt heißt es, diese Werthaltung zu leben. Ähnliches gilt für den Code of Conduct, der derzeit überarbeitet wird und damit über das korrekte wissenschaftliche Arbeiten hinaus Gültigkeit erhalten wird.

Zu 6.) Die MitarbeiterInnengespräche sind an sich ein in Richtung kompetenzorientierten MA-Einsatz weisendes Instrument – die Umsetzung ist je nach Organisationseinheit sehr unterschiedlich. Sehr hierarchische Strukturen verhindern hier ebenso eine optimale Arbeits- und Entscheidungskompetenz-verteilung.

Zu 7.) Die Förderung der MitarbeiterInnen ist korrespondierend zum Vorgenannten zu sehen.

Zu 8.) Die eigenverantwortlichen Handlungsspielräume sind aufgrund der aktuellen Universitätsstrukturen, die stark an ökonomisch orientierten Output-Kennziffern und Unternehmensmanagement angenähert werden, ohne ein vergleichbares Ziel einer Gewinnorientierung mittels geeigneter Produkte zu haben, für den Großteil der Universitätsmitglieder, die nicht im Leitungsteam sind, stark eingeschränkt. Ein Dienstleistungsbetrieb, der durch hohe Studierendenzahlen am Rande des Verkraftbaren steht und in dem gleichzeitig kreative Forschungsarbeit geleistet werden soll, braucht Freiräume, in denen Neues entstehen kann, und anregende Gespräche mit KollegInnen, um Ideen generieren und ausloten zu können. Dies ist derzeit kaum gewährleistet und zeigt sich deutlich am hohen Arbeitsdruck, wie von den WissenschaftlerInnen berichtet wird. Auch die Fluktuation in manchen Bereichen deutet auf ein Ungleichgewicht hin. Der Druck überträgt sich auch auf den administrativen

Bereich, in dem Probleme aufgrund von Zeitmangel, Kommunikationsproblemen etc. dann aufgefangen werden müssen. Für die Studierenden ergeben sich daraus insbesondere Betreuungseingpässe, bzw. ein Studium (Psychologie) hat die Notbremse gezogen und für die nächsten 2 Jahre ein Aufnahmestopp verhängt.

Insbesondere die Gesundheitszirkel haben diese Probleme deutlich gemacht und dementsprechende Maßnahmen sind gesetzt, die Umsetzung dauert aufgrund der hierzu erforderlichen Umdenkprozesse weiter an.

Zu 9.) Die Erhöhung der Transparenz von Entscheidungen ist seit Beginn des Projektes ein Thema, das in vielen Kommissionssitzungen angesprochen wurde, aber aus unter 8 erwähnten Gründen noch nicht zufriedenstellend gegeben ist. Immerhin gibt es regelmäßige Treffen der für Kommunikation im Haus verantwortlichen Personen und neben der Einführung eines 14-tägigen Newsletters Informationen in der Universitätsversammlung und die Veröffentlichung von Protokollen von Sitzungen der Universitätsleitung. Derzeit gibt es Bestrebungen, die von Entscheidungen betroffenen Personen frühzeitig einzubinden und Informationen rascher zu geben.

Zu 10.) Ein Newsletter für Interna ist angedacht, für neue MitarbeiterInnen gibt es eine Informationsseite mit allen Links zur Organisation und wichtigen Informationen für den Arbeitsalltag.

Zu 11.) Die Sprechstunde der Betriebsärztin wird sehr gut angenommen, ebenso ihre – gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft durchgeführten – Arbeitsplatzevaluierungen. Ihre Tipps werden nicht nur in Vorträgen, sondern auch über den Newsletter und die Gesundheitsmanagementhomepage transportiert.

Zu 12.) Der Behindertenbeauftragte ist Mitglied des Steuerkreises Gesundheitsmanagement und sorgt dafür, dass im Haus ein Bewusstsein für besondere Bedürfnisse entsteht – es gibt eine eigene Homepage mit Tipps für die Gestaltung von Texten und Präsentationen. Das Haus selbst ist barrierefrei zugänglich. Einen Ruheraum für besonderen Bedarf wird es in Kürze geben.

Zu 13.) Die Arbeitssicherheit ist durch eine Sicherheitsfachkraft, regelmäßige Überprüfungen durch die entsprechenden Kontrollorgane und bauliche Adaptierungen sowie die Einhaltung von Brandschutzbestimmungen gegeben.

Erste Hilfe Kurse werden laufend angeboten und es gibt im Haus entsprechend ausgebildete Ersthelfer.

Zusammenfassend: Es ist bereits sehr viel erreicht worden, einige Maßnahmen brauchen zu ihrer Umsetzung mehr Zeit und auch noch Überzeugungsarbeit (siehe

hierzu auch den Bericht der externen Projektevaluatorin). Wichtig ist, dass das Gesundheitsmanagement als andauernder Prozess verstanden wird, der nicht durch eine Projektende oder ein Zertifikat festgestellt und abgeschlossen ist, sondern dauernde Aufgabe bleibt.

Als Hintergrund zum besseren Verständnis und zur Begründung mancher Verzögerungen eine kurze Charakteristik der besonderen Situation an Universitäten:

3.4.3 Gesundheit im Setting Universität – Arbeitsbedingungen im Jahr 2010

Die letzten 10 Jahre waren von zwei gravierenden Änderungen geprägt: Einerseits den ‚Bologna-Prozess‘, der den Umbau aller Studien in Bachelor- und Master-Studien mit dem Ziel, im EU-Raum mehr Mobilität und daher auch mehr Transparenz zu schaffen, erfordert hat, und andererseits das UG 2002, das ab 1. 1. 2004 die Organisation der Universitäten in Richtung mehr Autonomie verändern sollte. Es geht hier nicht um eine Beurteilung dieser beiden Vorhaben, sondern um die daraus resultierenden Veränderungen in den Arbeitsbedingungen.

Sowohl der Bologna-Prozess als auch das neue Universitätsgesetz und die damit zusammen hängenden arbeitsrechtlichen Veränderungen (der neue Kollektivvertrag wurde allerdings erst mit Oktober 2009 geltend, wodurch eine lange Übergangsphase mit vielen Unsicherheit entstand und darüber hinaus an den Universitäten die unterschiedlichsten Verträge nebeneinander existieren), erforderten in nahezu allen Universitätsbelangen strategische Entscheidungen und Umorganisationen speziell im Verwaltungsbereich. Kommissionssitzungen, Klausuren, Schulungen und jede Menge Lesezeit waren (und sind noch immer) erforderlich, um einerseits die eigene Strategie zu entwickeln und andererseits die ministeriellen Vorgaben zu erfüllen. Dieser Prozess hat über den hohen Arbeitsaufwand hinaus auch das Klima an den Universitäten insofern verändert, als jetzt die Entscheidungen nicht mehr unter paritätischer Beteiligung aller Gruppen gefällt werden, sondern im Wesentlichen vom Rektorat und Universitätsrat.

Somit hat sich seit 2002 die Arbeitssituation für die Universitäten durch geänderte gesetzliche und finanzielle Rahmenbedingungen erheblich geändert. Strukturelle Veränderungen sind seit Beginn der 1990er Jahre Dauerthema, das sowohl die Positionen der Einzelnen als auch das Miteinander betrifft, weil z.B. so wichtige Dinge wie Mitsprache bei Entscheidungen laufend geändert – insbesondere für AssistentInnen reduziert - wurden, was zu hoher Verärgerung und Enttäuschung geführt hat.

Die Organisation Universität weist keinesfalls ein einheitliches Erscheinungsbild auf:

3.4.4 Aufgaben von Universitäten

Die Hauptaufgaben der Forschung und Lehre – die zwar idealiter aufeinander bezogen sein sollten, erfordern sehr unterschiedliche Arbeitsweisen und sind nach wie vor nicht in gleichem Maß karriereförderlich. Während die Generierung und Entwicklung von Wissen sehr viel langfristige Projektplanung, Recherchen und Kreativität erfordern und oft in Einzelarbeit, abgewechselt von Teamarbeit erfolgt, ist in der Lehre der Umgang mit wachsenden Studierendenzahlen gefordert. Die Vermittlung von Wissen bedarf einer didaktisch-methodischen Vorbereitung, für die bislang in Österreich keine verpflichtende systematische Ausbildung existiert. Das Studium bereitet somit zwar in höheren Semestern und besonders im Doktoratsstudium auf die Forschung, nicht jedoch auf die Lehre vor (außer ansatzweise im Lehramtsstudium). Hieraus entstehen – insbesondere bei jüngeren WissenschaftlerInnen – mitunter Unsicherheiten und Druck. Die Forschungsleistung wird im Wesentlichen über Publikationen gemessen, deren Verfassen an sich Muße erforderte und deren Veröffentlichung neben der Akzeptanz durch GutachterInnen entsprechende Möglichkeiten erfordert (passende Zeitschriften und/oder finanzielle Mittel), um die sich jede/r kümmern muss. Hinzu kommt als dritte Aufgabe die Selbstverwaltung, die Energie in Sitzungen bindet, deren Ausgang nicht immer von allen Anwesenden mitentschieden werden kann, weil Entscheidungen in höherem Maß im Rektorat bzw. anderen Führungsgremien nach hierarchischem Prinzip erfolgen (vgl. hierzu auch Faller 2005).

3.4.5 Gruppen an Universitäten

Zur Universität gehören drei Gruppen: Die ProfessorInnen und das weitere wissenschaftliche Personal, die Beschäftigten in der Administration und selbstverständlich die Studierenden. Die Arbeitsbedingungen dieser an der Universität beschäftigten Gruppen sind sehr unterschiedlich:

Die ExpertInnen im Wissenschaftsbereich haben vergleichsweise große Tätigkeitsspielräume und sind oft auch zeitlich flexibel, (können) ständig Neues lernen, dafür stehen sie jedoch in der Regel in Konkurrenz zueinander. Ihr wissenschaftlicher Referenzbereich ist meist in erster Linie die scientific community, erst dann die eigene Universität. In die Organisationsentwicklung eingebunden sind im Wesentlichen nur Personen mit Leitungsfunktionen, daher interessieren sich die übrigen MitarbeiterInnen für diese meist nur, wenn es sie ganz unmittelbar betrifft. Ein Engagement für Projekte

wie das Gesundheitsmanagementprojekt ist daher oft erst bei Bestehen eines gewissen Leidensdruckes zu erreichen.

Die Beschäftigten in der Administration sind weit mehr weisungsgebunden (mit hohen Variationen je nach Bereich/Institut), haben teilweise hohe Serviceanforderungen seitens der Studierenden und externer Anforderungen zu bewältigen, die immer wieder zu Unterbrechungen der Tagesarbeit führen (gilt für den Wissenschaftsbereich in unterschiedlichem Ausmaß allerdings auch) und sind oft im Verhältnis zu den Anforderungen eher niedrig bezahlt (vgl. hierzu z.B. Faller 2006). Für das administrative Personal ist die Organisation Universität unmittelbarer Identifikationsrahmen, daher ist ihr Engagement für eine Verbesserung der Arbeitsstrukturen, von denen sie auch unmittelbar betroffen sind, weil sie einen sehr großen Teil der Verwaltungsaufgaben erledigen und damit die Organisation funktionsfähig erhalten, leichter zu erreichen. Zwischen diesen Gruppen sowie je nach Alter und Geschlecht gibt es hohe Unterschiede in der gesundheitlichen Befindlichkeit (vgl. Schnabel/Faller 2006), wie auch unsere Befragungen bestätigt haben.

Die Gruppe der Studierenden stellt die größte Personengruppe an den Universitäten dar, allerdings auch die mit der höchsten Fluktuation, weil für sie die Universität als (Aus-)bildungsstätte nur vorübergehend ein wesentlicher Arbeits- und Lebensort ist. Die Studierenden sind in der Regel jung und fühlen sich mehrheitlich gesund – dadurch ist das Gesundheitsthema ‚weiter weg‘. Die Organisation Universität zu verbessern interessiert sie, wenn es um unmittelbare Studienbelange geht, also z.B. Ziele und Anforderungen von Lehrveranstaltungen bzw. die Studierbarkeit in der Regelzeit, wenn es zu wenig Personal für Lehrveranstaltungen und Betreuung von Abschlussarbeiten gibt. Darüber hinaus verhindert die Tatsache, dass sehr viele Prüfungen absolviert und Arbeiten geschrieben werden müssen, und außerdem die meisten Studierenden neben dem Studium Geld verdienen müssen und auch oftmals familiäre Verpflichtungen haben, ein weiter gehendes Engagement.

Die Mitarbeit seitens der ÖH im Steuerkreis und das Zustandekommen zweier Studierenden-Gesundheitszirkel sowie die Beteiligung an den Gesundheitstagen sind unter diesen Bedingungen eigentlich positiv zu bewerten.

Verwendete Literatur

- Faller, Gudrun (2005): Qualitätsaspekte hochschulbezogener Gesundheitsförderung. Frankfurt/M. (Peter Lang) 2005
- Faller, Gudrun (2006): Gesundheit und Arbeit aus der Sicht der verschiedenen Statusgruppen an Hochschulen. In: Faller, Gudrun; Schnabel, Peter-Ernst (Hg.) Wege zur gesunden Hochschule. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin (sigma) 2006, S.35-56

- Hurrelmann, Klaus (2006): Gesundheitssoziologie. Weinheim/München (Juventa) 6. Völlig überarb. Aufl. 2006
- Schnabel, Peter-Ernst; Faller, Gudrun (2006): Die Hochschule als Ort der Gesundheitsförderung – konzeptionelle Grundlagen. In: Faller, Gudrun; Schnabel, Peter-Ernst (Hg.) Wege zur gesunden Hochschule. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin (sigma) 2006, S.23-34
- Siegrist, Johannes; Dragano, Nico (2006): Berufliche Belastungen und Gesundheit. In: Wendt, Claus; Wolf, Christof (Hrsg.): Soziologie der Gesundheit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 46/2006, Wiesbaden: VS, S. 109-124

4. Nächste Schritte - Ausblick

Vorschau auf geplante Aktivitäten:

- Ausbau und Betreuung des Netzwerkes ‚Gesundheitsfördernde Hochschulen Österreichs‘ zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit und Verbreitung des Gesundheitsförderungsgedankens im Setting Hochschule. (nächstes Treffen in Planung; Termin: 14.10.2010)
- Diverse USI-Aktivitäten siehe oben
- Planung des 6. Gesundheitstages 2011 in Kooperation mit der Landes Suchtberatungsstelle: Angedacht sind 2 Workshops für Studierende und MAs und ein Hauptvortrag

Laufend neue und aktuelle Infos finden unter: <http://www.uni-klu.ac.at/gm/inhalt/1.htm>

5. Bericht der formativen Evaluation (Beilage)

6. Endabrechnung (Beilage)

7. Bericht der externen ProjektbegleiterInnen (Beilage)

8. Anhang

8.1 Stand der geplanten Maßnahmen, Juni 2010

Ziele und Subziele	Konkrete Maßnahmen	verantwortlich	Jun 09	Juni 2010	to do
1. Verbesserung der Kommunikation, Kooperation und sozialer Arbeitsbedingungen	Zielvereinbarungen und Entwicklungsplan top down und bottom up erstellen (gemäß Satzung § 3 Abs. 3) - Information an alle Betroffenen	Rektor	☺	?	erinnern
1.1 Verbesserung der Ziel- und Strategieplanung	jährlich eine gemeinsame Strategie- und Zielsitzung pro OE	OE's	?	?	
	To-Do-Liste bei Strategiesitzung und bei MA-Gespräch einführen - Verantwortung geben und nehmen	OE's /Ltg.; alle	?	?	
1.2 Konflikte besprechbar machen - Stärken fördern	beibehalten: WB-Kurs zu Konflikt-Lösung; Coaching-Angebot; bei Bedarf Mediation (extern) ermöglichen	OE's /Ltg.	☺	☺	lauf. Adaptierung d. Angebotes
	In Führungskräfte-Training einbauen: sinnvolle Führung und Auswertung von MA-Gesprächen	PE/WB	☺	☺	lauf. Adaptierung d. Angebotes
1.3 Verbesserung der Zusammenarbeit im Forschungsbereich	Vorstellung größerer FO-Vorhaben im newsletter - know how vernetzen?	VR-FO	teilweise	© kommt im Herbst erstmals im Unisono	FO-Kommunikation
	jährlich im unisono vorstellen		teilweise		
2. Verbesserung der Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Personalentwicklung/Führung) und rechtliche Arbeitsbedingungen					
2.1. Steigerung der Anerkennung der Leistung u. Wertschätzung der Person	PR-Maßnahme zum wertschätzenden Umgang	PR + GM		BV veröffentlicht	BV wertschätz. Umgang bekannt machen
	Incentives/Expertenstatus entwickeln - Kriterien und Belohnungssystem	Rektor, PEK; BR	KV	läuft	
2.2. Leistungsgerechte Bezahlung					

2.3. Verbesserung der Fähigkeiten für eine "gesunde" (mitarbeiter/innenförderliche) Führung	Angebot für WB zu 'Gesunde Führung' entwickeln - Angebot in SS 09	WB + GM	😊	2 Angebote gelaufen	Führungskräftetraining verpflichtend?
2.4. 'Ganzheitliche' Weiterbildungsmöglichkeiten, Coaching	Information über Wichtigkeit von Wunschköglichkeit für WB	VR-Kom_ OE's; alle			erinnern
2.5. Verbesserung der Einführung/Integration neuer Mitarbeiter/innen Wissensmanagement verbessern	Anregung für eine entsprechende Kultur bei der jeweiligen OE entwickeln	OE-Ltg.; alle			erinnern
	Kompetenzprofile des Admin. Personals auf Visitenkarte?	Admin's	?	?	BR Admin.-> anregen
	Zugang verbessern - wo finde ich was? (Homepage); Organisationshandbuch aktualisieren	DLE	😊	😊	
	Vorstellung der neuen MA	VR-Kom	😊	😊	
	Einführung eines Mentorings-/Patenschaftssystem für neue MA (z.B. durch pensionierte Erfahrene)	PEK	?	derz. nicht	
3. Reduktion des Stress- u. Leistungsdrucks					
3.1. Verbesserung der Leistungsplanung (Kennzahlen, Ökonomisierung sind nicht alles)	strategische Planung auf OE-Ebene - s. oben	OE's	?		
3.2. Kriterien für Budgetzuteilung überdenken/ optimieren (z.B. Drittmittelakquisition)	Evaluation der derzeit gültigen Fakultätslösungen 2009	Dekane - Fakultäten	?	?	Bord erinnern
3.3. Verbesserung der Karriere/-planung	MA-Gesprächskultur verbessern; Fürsorge als Führungsaufgabe	OE Ltg.	?	In FK-Sem. thematisiert	
4. Verbesserung der Work-Life-Balance					
4.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (gesellschaftliche Veränderungen berücksichtigen)	flexible Arbeitseinteilung ermöglichen; Termine familiengerecht ansetzen; Karenzierungen flexibel ermöglichen	Rektor, PEK; OE's	?	Karenz durch KV besser möglich	
4.2. Verbesserung des Coachings/ Beratung der Studierenden	Information über Angebot des Jobservices bzw. der psychologischen Beratungsstelle z.B. zu "Zielfindung für Studium u. Beruf", Stärkenprofile	ÖH; Beratungsstellen	?	MA:Angebot WB - OEH?	
5. Lehre - Studium					
5.1. Steigerung der Kontinuität, Reduktion der Unsicherheit in der Lehre	Bedarf des LV-Angebotes erheben	Stud.Rek.	?	wird gemacht (Studienprogrammleiter)	
5.2. Steigerung der Transparenz in der Lehre, Ausgleich von (ungleichen) Belastungen	E-Prüfungsbuch bekannt machen	Stud.Rek.	?	😊	
	Information/Erinnerung aller Lehrenden an Info über Ziele, Anforderungen für die Leistungserbringung/ Prüfungen (Studierende) - Integration	VR-Kom	😊	😊	wieder erinnern

5.3. Verbesserung des wertschätzenden Umgangs, der Selbstverantwortung und Stärkung der sozialen Kompetenzen	PR-Maßnahme zu wertschätzendem Umgang untereinander und mit Studierenden durchführen		?	?	OEH
	Studieneingangsphase (Orientierung) verpflichtend?? Angebot von Tutorien	ÖH; Stud.Rek.	?	derzeit unklar	
6. Verbesserung des Angebots an (gesunder) Ernährung	Verantwortliche Personen ansprechen	GM/ Dr. A.	😊	😊	
	Mensa-/Buffet zu Änderungen einladen - MA zur Nutzung anregen (Info)	ÖH/ GM/ Dr. A./Gastrorat	😊	😊	
7. Ausbau und laufende (gesundheits- und zielgruppenorientierte) Anpassung des USI Angebots	Mitarbeiter/innen zu Teilnahme an USI-Kursen einladen	VR-Kom; USI	😊	😊	
8. Verbesserung der Information über medizinische Versorgung an der Universität und darüber hinaus	Informationsblatt für Studierende (insbes. Auswärtige) über Aufgabe /Zuständigkeit der Betriebsärztin erstellen	ÖH; Dr. A.	in Arbeit	?	
9. Reduktion der "krankmachenden" Faktoren/Räume	Anfrage AUVA (WB durch Frau Dr. Amenitsch im WS angeboten)	AUVA, Dr. A.	😊	😊	kontinuierlich
10. mehr Raum schaffen (Treffen, Arbeiten, Chill-Out, Ruhe)	Suche nach Sponsoren für Sitzgruppen draußen	ÖH	😊	?	
	Aula und Gänge besser nutzen/abteilen, Sitzmöglichkeiten schaffen	GT	nicht möglich	Sem.räume elektronisch bereitchaftet; wird überprüft	
	Tische bei OE-einheiten aufstellen (I-Trakt)	GT	nicht möglich		
11. Verbesserung der Sauberkeit an der Universität	Sauberkeitsbewusstsein aller fördern - PR-Maßnahme	PR; GM	😊	😊	kontinuierlich

8.2 Maßnahmenvorschläge auf Basis der Ergebnisse des Gesundheitszirkels des administrativen und wissenschaftlichen Personals im Sommer 2010

Leitbild – Ziele und Werte der Alpen-Adria-Universität gemeinsam erarbeiten und kommunizieren – Strategieplanung danach ausrichten

Daraus ergibt sich:

- Unsere Erwartungen an Führungskräfte – zu formulieren
- Umsetzung: Prüfen bei Neueinstellung, insbes. bei Berufungen
 - ✓ Entsprechendes WB-Angebot
 - ✓ Es liegt in der Verantwortung aller Führungsverantwortlichen, Probleme zu thematisieren und gegebenenfalls Maßnahmen zu setzen (ein mögliches Instrument: MA-Gespräch)
- Umgang – Code of Conduct (in Überarbeitung) – sollte in den OE's kommuniziert werden – Verteilen allein reicht nicht
- MA-Gespräche zur Förderung einsetzen -> Feedback und gemeinsame Zielsetzung, Weiterbildungsbedarf nicht nur erheben, sondern auch Angebote nutzen
 - Leitfäden für MA-Gespräche kürzer und klarer
 - Über Sinn der MA-Gespräche informieren
- **Neue Führungskräfte (neue ProfessorInnen + Führungskräfte im Admin-Bereich, ev. auch LV's) zu einem Informations- und Kennenlern-Halbtage einladen – 1 mal/ Semester anbieten (verpflichtend)**
- Zur Unterstützung einer gelingenden Zusammenarbeit Moderation zu Teamentwicklungsstagen anbieten

Verbesserung der Informationsflüsse:

- Entscheidungen, Veränderungen, Neuerungen,... mit den Betroffenen gemeinsam vornehmen und über einen Newsletter ‚Interna‘ an Betrieb versenden, ebenso Ergebnisse aus Kommissionssitzungen, Senat und Uni-Rat
- AnsprechpartnerInnen für Fragen und Probleme über die Homepage bekannt geben
- Organisationshandbuch aktuell und Formulare benutzerfreundlich halten (beschreib- und kopierbar)

- Möglichkeiten wie gemeinsames Laufwerk, Doodle für Terminvereinbarungen etc. bekannt machen und nutzen

Konsequenzen für den Weiterbildungsbedarf:

- Seminare zu **guter Führung** und **Führungskräftetraining** verpflichtend anbieten für neue Führungskräfte bzw. den Nachwuchs im Sinne von dessen Förderung
- **„Gute Moderation** für effiziente Team-/Kommissionssitzungen‘
- **Qualitätszirkel** nach dem Appreciative Inquiry-Ansatz jährlich anbieten
 - Follow-up Treffen mit den Teilnehmer/innen nach einem halben Jahr, um die Maßnahmenumsetzung sicher zu stellen
- **„Konstruktive Kommunikation** und Konfliktbearbeitung‘
- **Teamentwicklungsstraining** für Arbeitsgruppen im Bedarfsfall anbieten
- **Effizient in der Informationsflut surfen**

Informationsorganisation, Wissensmanagement und Navigationskompetenz

Informationsorganisation, Informationsselektion, Informationsaufbereitung,

"Informationsmüll versus Orientierungs- und Auswahlkriterien", Email-Handling-Etikette, Arbeitstechniken, Technische Hilfsmittel, ...

8.3 Maßnahmenvorschläge auf Basis der Ergebnisse des Gesundheitszirkels der Studierenden im Sommer 2010

Ohne zusätzliche Budgeterfordernisse:

Uni:

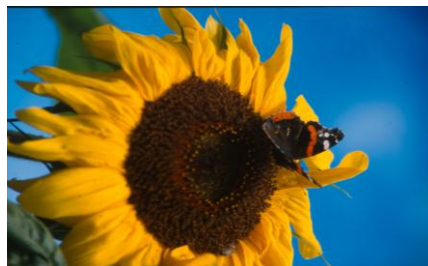
- ✚ Bessere Verteilung der Lehre bei Überlastfächern
- ✚ Lehrende, insbesondere externe, zu Semesterbeginn aufmerksam machen auf:
 - Verpflichtung der Bekanntgabe von Zielen und Anforderungen der LV
 - Externe: Begleitung der Studierenden über Zeus und moodle – Zugang muss von den jeweils verantwortlichen Personen eingerichtet werden und Lehrende sollen diese tools nutzen, damit sie für die Studierenden erreichbar sind
 - Gesprächsbereitschaft z.B. im Anschluss an die LV erwünscht ist, insbesondere wenn Externe keine Sprechstunde im Haus haben
- ✚ Ringvorlesungen fachbereichsübergreifend und mit PraktikerInnen anbieten
- ✚ Praktikums-/Projektbüros in verschiedenen Bereichen einrichten, um Studierenden praktische Erfahrungen zu ermöglichen – im Wissenschafts- und Praxisfeld – gemeinsame Projekte Studierender und Lehrender

- + Einführen von problem-based-learning zur besseren Verbindung von Theorie und Praxis

ÖH:

- + Fachbereichsverantwortliche auf ihre Aufgaben vorbereiten, damit die Unterstützung und der der Informationsfluss gewährleistet ist
- + Begegnungsstätten schaffen: z.B.
 - o Ausschreiben eines Projektes für Architekturstudierende der Uni Graz, im Outdoorbereich etwas zu gestalten/bauen – im Gegenzug eine Leistung unserer Studierenden anbieten – z.B. PR-Konzept
 - o Zusammen mit der Uni ein Konzept für den Raum der Begegnung (IQ) entwickeln, damit dieser von allen angenommen wird (Gestaltung, Angebote, Betreiben des Cafes...)
- + Infoboard für aktuelle Veranstaltungen etc. –
 - o virtuell auf der ÖH-Homepage
 - o real vor dem ÖH-Büro in der Aula
- + Informationen über Veranstaltungen transportieren, wie z.B. bei International Days

8.4 Einladung und Programm zum 5. Gesundheitstag / Netzwerktreffen



Die Projektgruppe „Gesundheitsmanagement“
der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
lädt herzlich ein zum

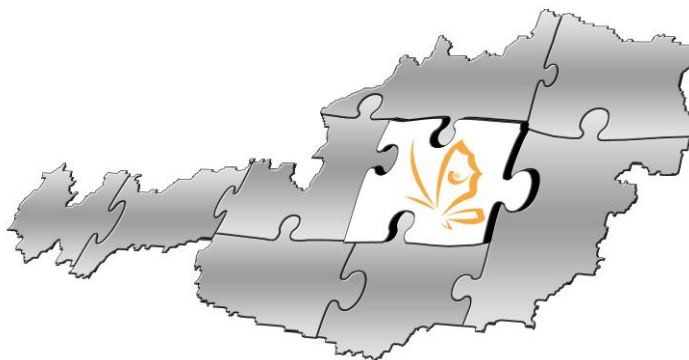
„5.GESUNDHEITSTAG“

Schwerpunktthema

**„Gesundheit im Setting Hochschule unter Berücksichtigung der
Kategorie Geschlecht“**

und zum

NETZWERKTREFFEN „Gesundheitsfördernde Hochschulen Österreich“



am 19. Mai 2010
in der Aula, im Raum z-109 sowie im Refugium
der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Universitätsstraße 65-67
9020 Klagenfurt am Wörthersee





Hintergrund und Ziel:

Frauen und Männer sind in ihrem Berufsalltag den unterschiedlichsten gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt, die einerseits aus ihren Lebens- und Arbeitswelten und andererseits aus der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Privatsphäre resultieren. Diese Veranstaltung soll die beteiligten Zielgruppen dahingehend sensibilisieren, die Kategorie „Geschlecht“ als Innovationspotential zu sehen, um die Gesundheit von berufstätigen Frauen und Männern bedarfsgerecht und nachhaltig zu fördern, in dem der Blickwinkel explizit auf die Bedürfnisse beider Geschlechter gerichtet wird.

Die Vorträge und Infopoints sind themenspezifisch ausgerichtet und geben Impulse, wie der Universitätsalltag geschlechtergerecht(er) gestaltet werden kann.

Moderation:

Dr. ⁱⁿ Gunhild Sagmeister (Projektleitung „Gesundheitsmanagement“ operativ)

Vorträge

9.00-12.00 Uhr im Raum z-109

- 9.00 Uhr Eröffnung**
Universitätsleitung und LH-Stv. Dr. Peter Kaiser, Gesundheitsreferent
- 9.15 Uhr „Gesundheit unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht aus Sicht der Medizin, Ernährung und Bewegung“**
Dr. ⁱⁿ Beatrix Amenitsch, MSc. und Mag. Franz Preiml
- 10.00 Uhr „Gute Arbeit – gutes Leben im Wissenschaftsbetrieb“**
Dr. ⁱⁿ Birgit Buchinger, MSc.
- 10.45 Uhr Kaffeepause**
- 11.00 Uhr „Geschlechterperspektive in Lern- und Arbeitsgruppen auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion“**
Mag. Theodor Seeber und Pia Zitturi
- 12.00 Uhr Mittagspause**
- 13.15 Uhr Netzwerktreffen: Arbeitsgruppen zu speziellen Themen**
(www.gesundheitsfördernde-hochschulen.at)

Rahmen/Infopoints

9.00-13.00 Uhr in der Aula

- **Arbeitsmedizinisches Institut Klagenfurt (Dr.ⁱⁿ Uta Arthofer, MAS):** Geschlechtsspezifische Raucher/innenberatung
- **AUVA (Dr.ⁱⁿ Margot Riepl):** Reaktionscheck und Balancetraining
- **BVA:** Gesundheitsstraße (inkl.Gespräch mit direktionsärztlichem Dienst) für Mitarbeiter/innen der AAU
- **Dr. Thomas Brandauer, Sportpsychologe:** Biofeedback-Messung
- **Frauengesundheitszentrum Kärnten**
- **Infopoint Studierende**
- **KGKK (Waltraud Eisner, Diätologin):** Ernährungsberatung
- **Lifecoach Dr.ⁱⁿ Ingrid Kanovsky**
- **Männerberatungsstelle Caritas Kärnten**
- **Plakatausstellung:** Ergebnisse aus der 2.Betriebsbefragung
- **Psychologische Studierendenberatungsstelle (Dr.ⁱⁿ Andrea Felnémeti, Klinische Psychologin und Gesundheitspsychologin)**
- **Schule für Gesundheits- und Krankenpflege Klagenfurt:** Gesundheitsstraße für Studierende
- **Sportmedizinisches Institut (Dr. Karl Schnabl):** MFT- Test
- **Suchtberatung Magistrat Klagenfurt (Mag. Alfons Trinkl)**
- **Uni Apotheke mit Frau Margit Stotz:** Geschlechtsspezifische Wirkung von Arzneimitteln / Angebote im Bereich der Aromatherapie
- **Universitätssportinstitut (USI)**
- **Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien in Kooperation mit der Buchhandlung Heyn:** Bücher und Infos zum Themenschwerpunkt

Gesundheit und Genuss

9.00-13.00 Uhr in der Aula

- **Mensa/Mensabuffet:** Gesunde Snacks
- **Katholische Hochschulgemeinde:** Fair Trade Cafe
- **Bauernstand der Familie Rupp:** Naturprodukte aus der Region, Kostproben
- **Sonnenalm:** Biomilchprodukte aus der Region
- **Bio Austria Kärnten – Der Biobote:** Bioäpfel
- **Firma Pago:** Fruchtsäfte

MittagsOase - Meditation

mit Uni-Pfarrer Hans-Peter Premur von 12.12-12.42 im Refugium, Servicebau der Universität, zweiter Stock

Einladung zur Meditation mit Dr. Günther Stotz

9.00-11.00 Uhr und 14.00-16.00 Uhr im Refugium, Servicebau der Universität, zweiter Stock

8.6 USI-Statistik



WS 2009/2010

Kurs-Nr.	Kurs	Zeit
1422	Kräftigung ohne Geräte	Do, 12:00-13:00
1622	Rumpfmuskeltraining	Di, 12:00-13:00
2009	Aerobic and more	Mo, 16:30-17:30
2044	Bodywork	Do, 13:30-14:30
2045	Bodyworkout	Mi, 10:00-11:00
2163	Fit und gesund in den Morgen (Yoga)	Mi, 7:30-8:30
2202	Gesunder Rücken	Di, 16:30-17:30
2400	Lunch Break	Mo, 12:00-13:00
2560	Pilates und Rückenfit	Mi, 11:00-12:00
2561	Pilates am Morgen	Fr, 7:30-8:30
2562	Pilates und Rückenfit	Mo, 8:00-9:00
2642	Rückenfit	Do, 8:00-9:00
2643	Rückenfitness/Wirbelsäulengymnastik	Mi, 12:00-13:00
2724	Thai Bo und BBP	Do, 16:00-17:00
2760	Wirbelsäulengymnastik	Di, 8:00-9:00
2761	Wirbelsäulengymnastik mit Therapieball	Mi, 8:30-9:30
3722	The Body Loves to Move	Do, 12:00-13:00
7721	Sportpsychologisches Training konkret	Di, 16:00-17:30

LV-Nr.	Titel	Studierende	Allg.Personal	Wiss.Personal	Andere
1422	Kräftigung ohne Geräte	13	4	3	4
1622	Rumpfmuskeltraining	4	0	0	2
2009	Aerobic and more	23	8	0	9
2044	Bodywork	22	1	1	1
2045	Bodyworkout	24	2	0	7
2163	Fit und gesund in den Morgen (Yoga)	14	2	2	3
2202	Gesunder Rücken	22	2	2	8
2400	Lunch Break	18	8	3	5
2560	Pilates und Rückenfit	53	7	2	17
2561	Pilates am Morgen	12	13	0	5
2562	Pilates und Rückenfit	21	6	1	9
2642	Rückenfit	12	5	1	3
2643	Rückenfitness/Wirbelsäulengymnastik	17	3	1	2
2724	Thai Bo und BBP	32	2	0	6
2760	Wirbelsäulengymnastik	9	9	1	14
2761	Wirbelsäulengymnastik mit Therapieball	7	1	5	22
3722	The Body Loves to Move	7	2	0	1
7721	Sportpsychologisches Training konkret	6	0	0	10



SS 2010

Kurs-Nr.	Kurs	Zeit
1161	Einführung in die USI-Kraftkammer	Mo, 16:30-18:00
1330	Individuelles Krafttraining	Mo, 18:00-19:30
1422	Kräftigung ohne Geräte	Do, 12:00-13:00
2044	Bodywork	Do, 13:30-14:30
2045	Bodyworkout	Mi, 10:00-11:00
2160	Fatburner	Mo, 16:30-17:30
2163	Fit und gesund in den Morgen (Yoga)	Mi, 7:30-8:30
2164	Flow Tonic	Do, 16:30-17:30
2400	Lunch Break	Mo, 12:00-13:00
2560	Pilates und Rückenfit	Mi, 11:00-12:00
2561	Pilates am Morgen	Fr, 8:30-9:30
2571	Pilates und Rückenfit	Mo, 8:00-9:00
2572	Pump	Do, 12:00-13:00
2643	Rückenfitness	Mi, 12:00-13:00
2681	Stabilisierungstraining	Do, 18:30-19:30
2760	Wirbelsäulengymnastik	Di, 8:00-9:00
2761	Wirbelsäulengymnastik mit Therapieball	Mi, 8:30-9:30
3041	Contemporary/Modern	Fr, 12:00-13:00
7120	Do-In	Mi, 12:00-13:00
7721	Sportpsychologisches Training konkret	Di, 15:30-17:00

LV-Nr.	Titel	Studierende	Admin.Personal	Wiss.Personal	Andere
1161	Einführung in die USI-Kraftkammer	10	8	6	8
1330	Individuelles Krafttraining	16	4	2	4
1422	Kräftigung ohne Geräte	14	4	3	3
2044	Bodywork	16	1	0	3
2045	Bodyworkout	18	0	0	7
2160	Fatburner	35	2	0	5
2163	Fit und gesund in den Morgen (Yoga)	19	3	0	4
2164	Flow Tonic	8	4	0	4
2400	Lunch Break	12	3	4	2
2560	Pilates und Rückenfit	24	6	2	11
2561	Pilates am Morgen	14	13	1	5
2571	Pilates und Rückenfit	21	8	7	9
2572	Pump	7	4	1	0
2643	Rückenfitness	18	7	3	5
2681	Stabilisierungstraining	8	4	4	11
2760	Wirbelsäulengymnastik	16	11	1	15
2761	Wirbelsäulengymnastik mit Therapieball	11	3	4	18
3041	Contemporary/Modern	12	4	1	1
7120	Do-In	9	11	3	6
7721	Sportpsychologisches Training konkret	5	0	0	6

8.7 Kurse Interne Weiterbildung



WS 2009/10

LV-Nr.	Kurs	Kursleitung	UE	TN
11.27	Neue Herausforderungen – andere Führungserfordernisse. Sozial kompetent führen trotz zunehmender Ökonomisierung im Uni-Bereich?	Mag. ^a Margit Bauer	16	12
11.33	Wirtschaftsmediation in komplexeren Kontexten	Mag. Dr. Gerhard Falk	16	abgesagt
11.34	Team – Konflikt – Zusammenarbeit	Dr. ⁱⁿ Lisa Neubauer	8	7
11.35	Zeit-, Selbst- und Stressmanagement	Wolfgang Eder	16	11
11.36	Mut zum Nein sagen – Grenzen setzen mit freundlichen Worten	Dr. ⁱⁿ Lisa Neubauer	8	4
11.37	Stimm- und Sprechtraining - Die Macht der Stimme!	Mag. ^a Catarina Lybeck Mag. ^a Barbara Widhalm	16	12
11.38	Stimmbildung und Sprechtraining	Mag. ^a Kraft-Eike Wrede	10	12
11.39	Stimme und Sprache	Ingrid Amon	8	14
11.41	Potenzialanalyse zur Karriereplanung (Einzeltermine)	Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Barbara Wiegele	7	4
11.42	Karrierecoaching (Einzeltermine)	Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Barbara Wiegele	7	4
11.43	Karrierecoaching (Einzeltermine)	Dr. ⁱⁿ Barbara Prowaznik	4	2
11.44	Kompetenzprofil in Einzelberatung	Mag. Dr. Wolfgang Pöllauer	7	0
11.45	Augentraining für klares und entspanntes Sehen	Maria Krefting	6	14
11.46	Erste Hilfe - Die ersten Minuten entscheiden	Mag. ^a Sabine Donesch	4	12

11.47 a. b.	Gesundheitsvorträge: 1.Thema: „Wie sinnvoll ist impfen?“ 2.Thema: „Ergonomie im allgemeinen Leben und im Besonderen am Bildschirmarbeitsplatz“	Dr. ⁱⁿ Beatrix Amenitsch	Je 2	abgesagt 3
11.48	Coaching: Karriereplanung für Wissenschaftler/innen: personalrechtliche Aspekte	Ass.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a DDr. ⁱⁿ Anneliese Legat	4	abgesagt
11.49	Mobbing	Mag. ^a Renate Schöttl	2	16
11.88	Der wirkungsvolle Auftritt in der Lehre und auf Konferenzen	Mag. ^a Margit Bauer	16	10
11.89	Lehr-, Lern- und Interaktionsmethoden Organisation und Leitung von Seminaren	Mag. ^a Dr. ⁿ Anneliese Theuermann	12	16
11.91	Exzellenzförderung und Kreativitätstechniken	Otto Frühbauer	8	5



SS 2010

LV-Nr.	Kurs	Kursleitung	UE	TN
12.03	Diversity Management – Der Umgang mit Unterschieden	Mag. ^a Andrea Widmann	8	5
12.04	Kick-off - Willkommenstag für neue Mitarbeiter/innen der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	Rektorat, Referent/innen aus verschiedenen Bereichen	4	0
12.09	Grundlagen der eAccessibility	Mark Wassermann	8	12
12.10	Erfolgreiche und gesunde Kommunikation – Mobbingprävention	Mag. ^a Margit Bauer	16	9
12.11	Konfliktmanagement	Em. O. Univ.- Prof. Dr. Peter Heintel	16	12
12.12	Mit Kraft und Engagement an die Arbeit - Kraft schöpfen, Motivation entdecken, Potentiale erweitern.	Dr. ⁱⁿ Lisa Neubauer	8	0
12.14e	Konfliktmanagement: Konflikte konstruktiv bearbeiten	Dr. ⁱⁿ Karin Lackner und	28	0

		Mag. ^a Tina Rabl		
12.15	Potenzialanalyse zur Karriereplanung (Einzeltermine)	Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Barbara Wiegele	7	4
12.16	Karrierecoaching (Einzeltermine)	Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Barbara Wiegele	7	4
12.17	Karrierecoaching (Einzeltermine)	Dr. ⁱⁿ Barbara Prowaznik	4	4
12.18	5. Gesundheitstag an der Alpen-Adria-Universität Thema: Gesundheit im Setting Hochschule unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht	Siehe S.14 oben	4	Anmeldung für eine Teilnahme nicht erforderlich
12.19	Erste Hilfe Kurs	Mag. ^a Sabine Donesch	16	0
12.20	Gesundheitsvortrag: Frauen leben länger – leben sie auch gesünder?	Dr. ⁱⁿ Beatrix Amenitsch	2	4
12.21	Gesundheitsreihe: Haben Sie ein Herz für Ihr Herz	a. Dr. Heinz Krappinger und Dr. ⁱⁿ Eva Maria Moschinski b. Dr. Ivan Ramsak und Dr. Gerhard Weinzierl c. Dr. Stefan Zeitlinger und Renate Anglic	Je 2	5 14 8
12.22	Coaching: Karriereplanung für Wissenschaftler/innen: personalrechtliche Aspekte	Ass.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a DDr. ⁱⁿ Anneliese Legat	4	5
12.23	Selbstbewusst kommunizieren – souverän kontern	Antonia Cicero	16	13
12.55	Der wirkungsvolle Auftritt in der Lehre und auf Konferenzen	Mag. ^a Margit Bauer	16	10
12.56	Lehr-, Lern- und Interaktionsmethoden Organisation und Leitung von Seminaren	Mag. ^a Dr. ⁿ Anneliese Theuermann	12	11

12.57	Beratungen und Praktika	Ass.-Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Ursula Liebhart	8	6
12.58	Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg und eLearning gelungen kombinieren	Ing. Dietmar Moharitsch oder Mag. ^a Gudrun Schubert	8	6