

# „Xund in der Xundheitskasse“

“Abschlussbericht”

Juli 2009  
Tiroler Gebietskrankenkasse  
Leben+Arbeit



**TGKK**  
» Die Gesundheitskasse «



**LEBEN+ARBEIT**  
ORGANISATIONSBERATUNG . GESUNDHEITSMANAGEMENT . MEDIATION

## Impressum

Dieser Bericht wurde von

**Leben + Arbeit**

erstellt.

### **Kontaktadresse für Rückfragen**

Leben + Arbeit

Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz

Mitterweg 58

6020 Innsbruck

Tel.: 0664/5413153

E-Mail: [kontakt@lebenundarbeit.at](mailto:kontakt@lebenundarbeit.at)

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	3
Einleitung .....	5
Zusammenfassung der Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnenbefragung .....	7
Ergebnisse „Arbeit“ .....	8
Ergebnisse „Organisation“ .....	10
Ergebnisse „Life-Domain-Balance“ .....	14
Ergebnisse „Arbeitsbedingungen“ .....	16
Ergebnisse „Arbeitszufriedenheit“ .....	17
Ergebnisse „Gesundheit und Gesundheitsverhalten“ .....	17
Fragen zu den Gesundheitszirkeln und zum Projekt.....	19
Massnahmen.....	20
Ausblick.....	21
Anhang.....	23



## Einleitung

Die Tiroler Gebietskrankenkasse (TGKK) hat das Wissenschaftszentrum für Gesundheitsförderung und Prävention mit der 2. MitarbeiterInnenbefragung (Evaluation) des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts beauftragt.

Der eingesetzte Fragebogen enthält eine Reihe von Fragen und Aussagen über Meinungen, Einstellungen und Verhaltensweisen in den Bereichen Arbeit, Organisation und Gesundheit.

Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingte Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern (Luxemburger Deklaration, 1997). Dabei sind sowohl Verhaltensprävention (gesundheitsförderliche Massnahmen den einzelnen Mitarbeiter betreffend) als auch Verhältnisprävention (gesundheitsförderliche Massnahmen die Organisation betreffend) ein Thema.

Die TGKK ist ein kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen der gesetzlichen Krankenversicherung und bietet einen umfassenden Gesundheitsservice. Sie wird von den Versicherten und den Dienstgebern selbst verwaltet und betreut rund 80% der Tiroler Bevölkerung (ca. 370.000 Versicherte und 170.000 mitversicherte Angehörige). Die TGKK sichert ihre eigenständige Position innerhalb der Netzwerkorganisation der Österreichischen Sozialversicherung mittels Kompetenzzentren. Darüber hinaus ist die Regionalstelle des österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bei der TGKK (Peter Frizzi) angesiedelt.

BGF soll immer sowohl individuelle Gesundheitskompetenz verbessern, als auch Gesundheitsrisiken in der Organisation reduzieren. Die Verhältnisse – also die Arbeitsbedingungen – nehmen dabei einen größeren Stellenwert ein, als die Veränderung des Verhaltens (Westermayer & Stein, 2006, S. 12-14).

Laut dem European Network for Workplace Health Promotion ist die Arbeitswelt und die Art, wie das Arbeitsleben in unserer Gesellschaft heutzutage organisiert ist, ein wesentlicher, vielleicht sogar der stärkste einzelne Bestimmungsfaktor für Gesundheit. Dies wird auch durch die Aussage bekräftigt, dass der Anteil der arbeitsbedingten Erkrankungen an der Gesamtheit der Erkrankungen auf 30 bis 40 Prozent geschätzt wird (Ulich, 2005, S. 318-321). Ein gesundheitsförderlicher Arbeitsplatz ist demnach die Voraussetzung für gesunde und produktive MitarbeiterInnen.

Aus der Sicht des Unternehmens steigern innovative und von allen Beteiligten mitgetragene betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen langfristig die Produktivität, Qualität und Wirtschaftlichkeit und sichern somit die Wettbewerbsfähigkeit und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Mit der 2. Fragebogenerhebung soll gemessen werden, was sich seit der Ist-Analyse und durch das Umsetzen der Massnahmen verändert hat.

## Zusammenfassung der Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnenbefragung

Im Folgenden wird eine Zusammenfassung der schriftlichen MitarbeiterInnenbefragung dargestellt. Es wird in jedem Bereich die Veränderung zwischen 2007 und 2009 dargestellt. Die detaillierten Ergebnisse sind im Ergebnisbericht und Tabellenband enthalten.

Betriebliche Gesundheitspolitik ist gesunde Arbeit in gesunden Organisationen. Gesunde Organisationen fördern Wohlbefinden und Produktivität ihrer MitarbeiterInnen. Bei der Umsetzung von gesundheitsförderlichen Massnahmen kommt der Arbeitswelt – vor allem aufgrund ihrer Rückwirkung auf Privatleben und Freizeitverhalten – eine besondere Bedeutung zu. Gesundheitsförderung und Prävention müssen als Führungsaufgabe wahrgenommen und unter Einbeziehung der Betroffenen umgesetzt werden. Unternehmen fördern dadurch nicht nur die Gesundheit ihrer Beschäftigten sondern verbessern auch ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Die MitarbeiterInnenbefragung zur betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Tiroler Gebietskrankenkasse (TGKK) wurde im Rahmen der LO-MIZ-Befragung vom Wissenschaftszentrum für Gesundheitsförderung und Prävention im Zeitraum vom 2. März bis 13. März 2009 als Online-Befragung durchgeführt. Für MitarbeiterInnen ohne Internetzugang wurde der Fragebogen als Papier-Bleistift Fragebogen zur Verfügung gestellt. Der Fragebogen enthielt 222 Fragen, durch die die Bereiche Arbeit, Organisation, Erholung und Life Domain Balance, Arbeitsbedingungen sowie Gesundheit und Gesundheitsverhalten erhoben wurden.

2007 haben sich von den damals 673 MitarbeiterInnen 285 MitarbeiterInnen an der Befragung beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 42,3%.

2009 betrug der Personalstand zum Zeitpunkt der Befragung 695 MitarbeiterInnen. Von diesen haben sich 323 MitarbeiterInnen an der Befragung beteiligt, was eine Rücklaufquote von 46,5% ergibt. Die MitarbeiterInnen aus den Abteilungen: Leistungsabteilung, Melde- und Beitragsabteilung und Informatik haben die höchsten Rücklaufquoten.

Die Auswertung der Fragen erfolgte für die 2 Faktoren Geschlecht (Männer, Frauen) und Alter (bis 30 Jahre, 31-44 Jahre, 45 Jahre und älter).

## **Ergebnisse „Arbeit“**

Folgende 7 Skalen wurden für den Bereich Arbeit erhoben:

- Bewertung der Arbeit
- Arbeitsintensität
- Überforderung durch Arbeit
- Unterforderung durch Arbeit
- Widersprüchliche Aufgabenanforderungen
- Tätigkeitsspielraum
- Partizipation



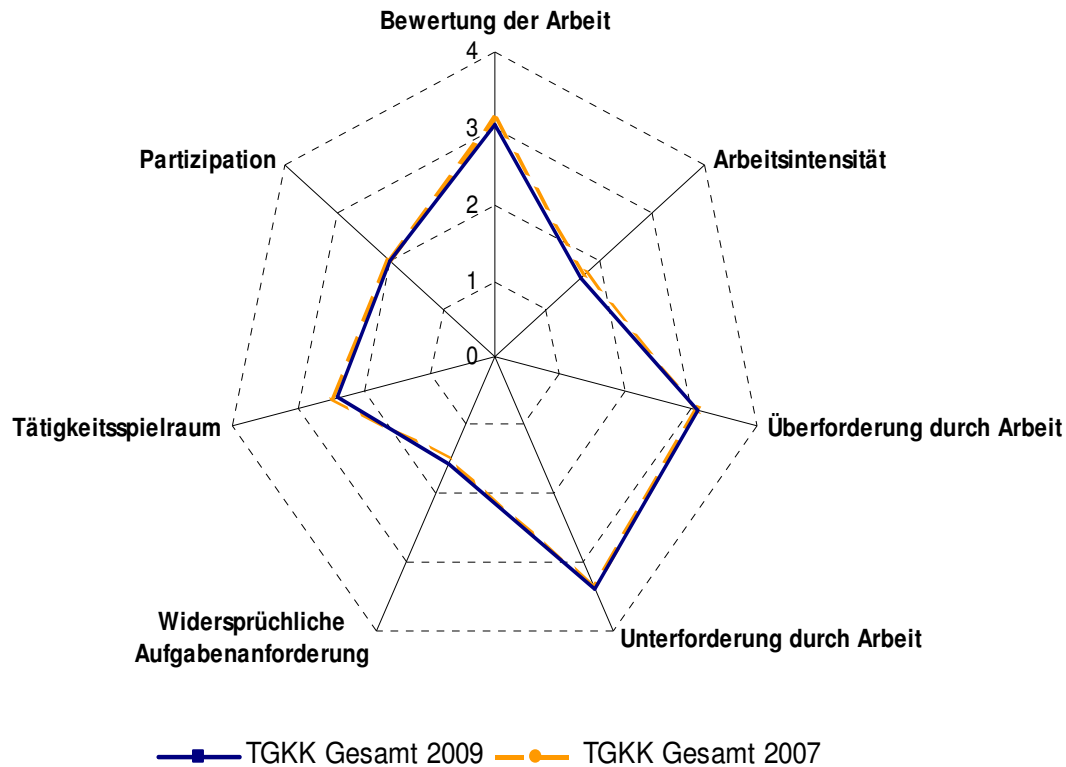


Abb. 1: Veränderungen im Bereich Arbeit 2007 bis 2009

Insgesamt gaben die MitarbeiterInnen der TGKK eine weitgehend positive Bewertung ihrer Arbeit (d.h. Interesse und Gefallen an der Arbeit, Erleben von Sinnhaftigkeit, etc.) ab. Es zeigt sich ein Rückgang in der Arbeitsintensität, was so viel bedeutet, dass die MitarbeiterInnen angeben, weniger durch Zeitdruck, Arbeitstempo und Anstrengung belastet zu sein.

Die Belastung durch widersprüchliche Aufgabenanforderungen nahm im Vergleich zur Befragung 2007 zu. Weiters kann berichtet werden, dass der Tätigkeitsspielraum, was so viel bedeutet wie weniger Handlungs- und Entscheidungsspielraum, seit 2007 abnahm.

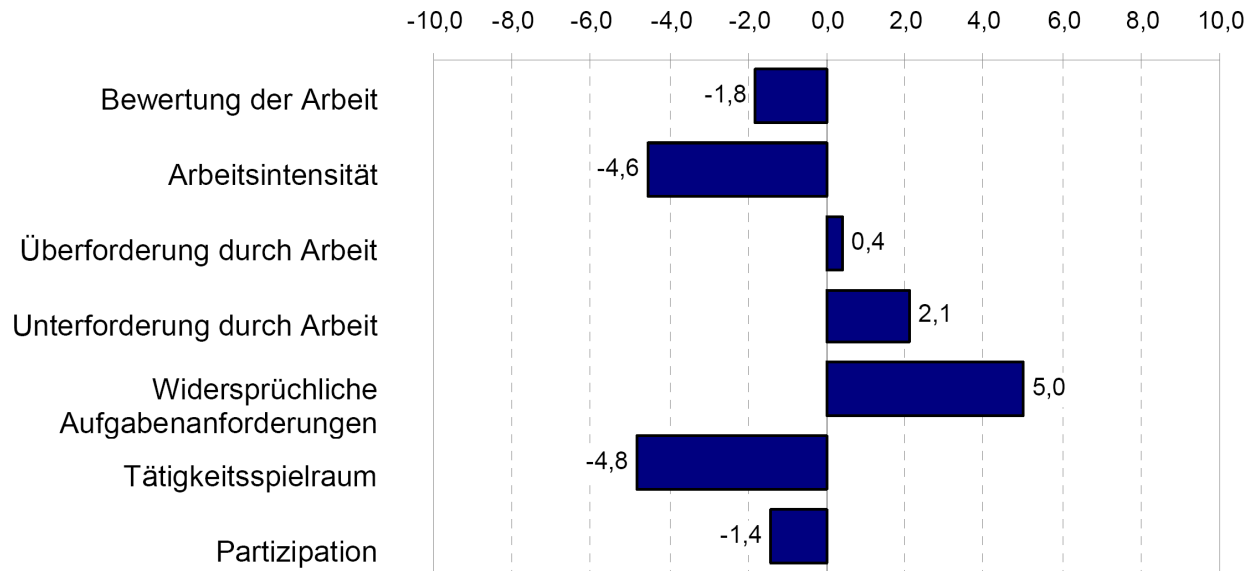


Abb. 2: Veränderung der Mittelwerte der Skalen im Bereich Arbeit 2007- 2009

Männer berichten häufiger als Frauen über höhere Arbeitsintensität und Unterforderung. Ältere ArbeitnehmerInnen berichten häufiger über hohe Arbeitsintensität als jüngere MitarbeiterInnen.

## Ergebnisse „Organisation“

Für den Bereich Organisation wurden folgende Skalen erhoben:

Vorgesetzte/r

KollegInnen

Spannungen und Konflikte

Information und Kommunikation

Einstellung zum Träger

Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten

Anerkennung und Gratifikation

Mitarbeiterorientierung

Commitment (starke Verbundenheit der MitarbeiterInnen zum Träger)

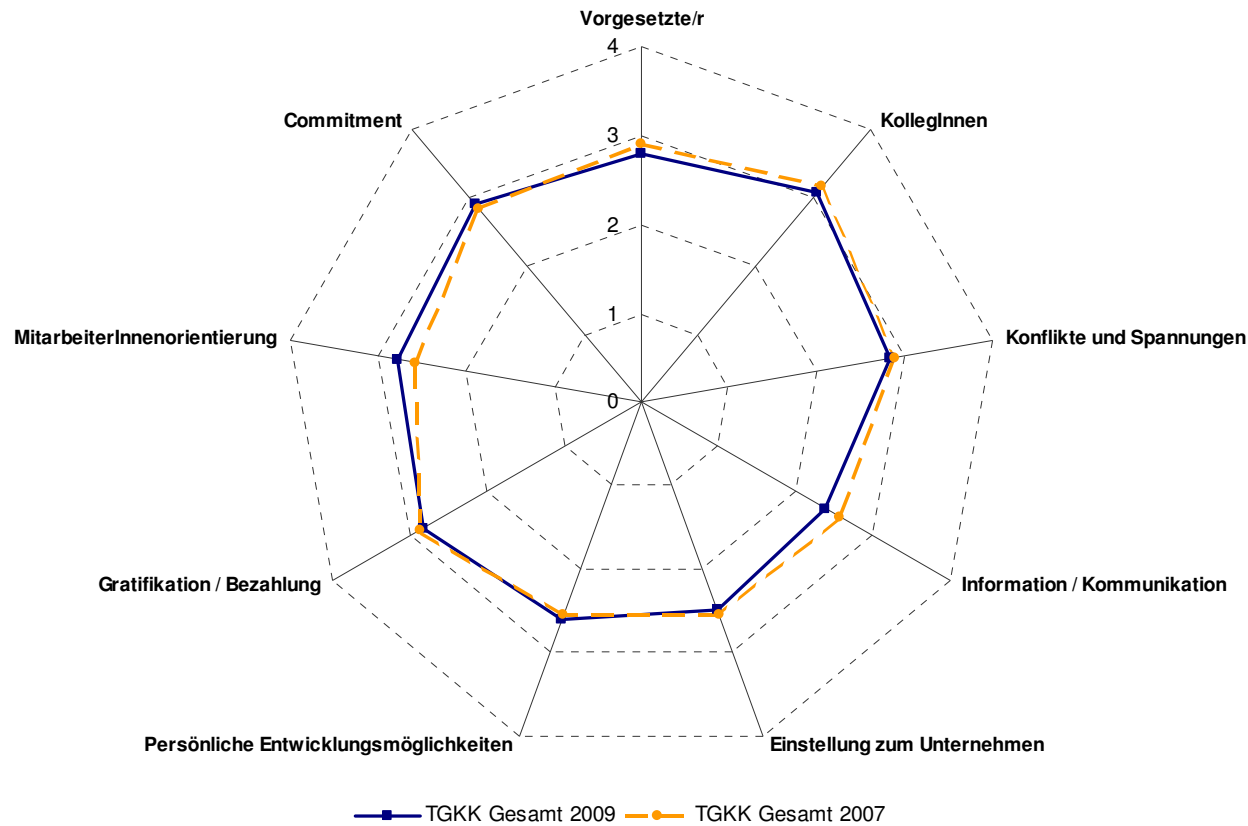


Abb. 3: Vergleich der Skalen im Bereich Organisation zwischen 2007 und 2009

Die grössten Veränderungen im Bereich Organisation ergeben sich für die Skalen MitarbeiterInnenorientierung, Information und Kommunikation und Vorgesetzter. Die MitarbeiterInnenorientierung ist seit 2007 gestiegen, was so viel bedeutet, als dass die Mitarbeiterinnen mehr Engagement

seitens des Trägers für seine MitarbeiterInnen bemerken. Die Belegschaft gibt weiters an, dass Information und Kommunikation sowie das Vorgesetztenverhalten sich seit 2007 verschlechtert haben. Die Persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sind seit 2007 gestiegen.

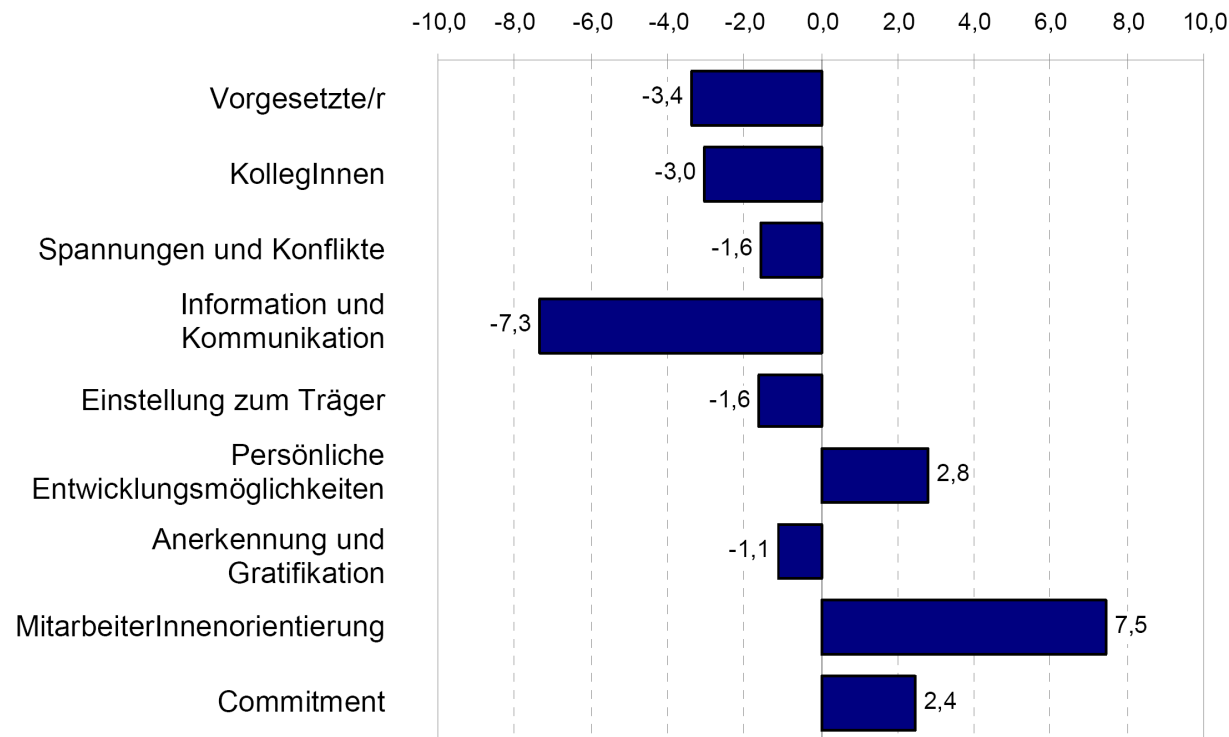


Abb. 4: Vergleich der Mittelwerte der einzelnen Skalen im Bereich Organisation im Vergleich 2007-2009.

Frauen geben eine positivere Einstellung zum Träger an als Männer. Ältere MitarbeiterInnen berichten häufiger über Spannungen und Konflikte als jüngere MitarbeiterInnen. Jüngere MitarbeiterInnen berichten häufiger als ältere MitarbeiterInnen über:

- positivere Beurteilung der KollegInnen
- positivere Beurteilung der/des Vorgesetzten
- besser und rechtzeitiger informiert
- positivere Einstellung zum Träger
- positivere persönliche Entwicklungsmöglichkeiten
- angemessene Anerkennung und Gratifikation

## **Ergebnisse „Life-Domain-Balance“**

Im Bereich Life Domain Balance wurde die Skalen

Pausen

Erholung und Schlaf

Erholungsbezogene Intervention

Life Domane Balance erhoben.

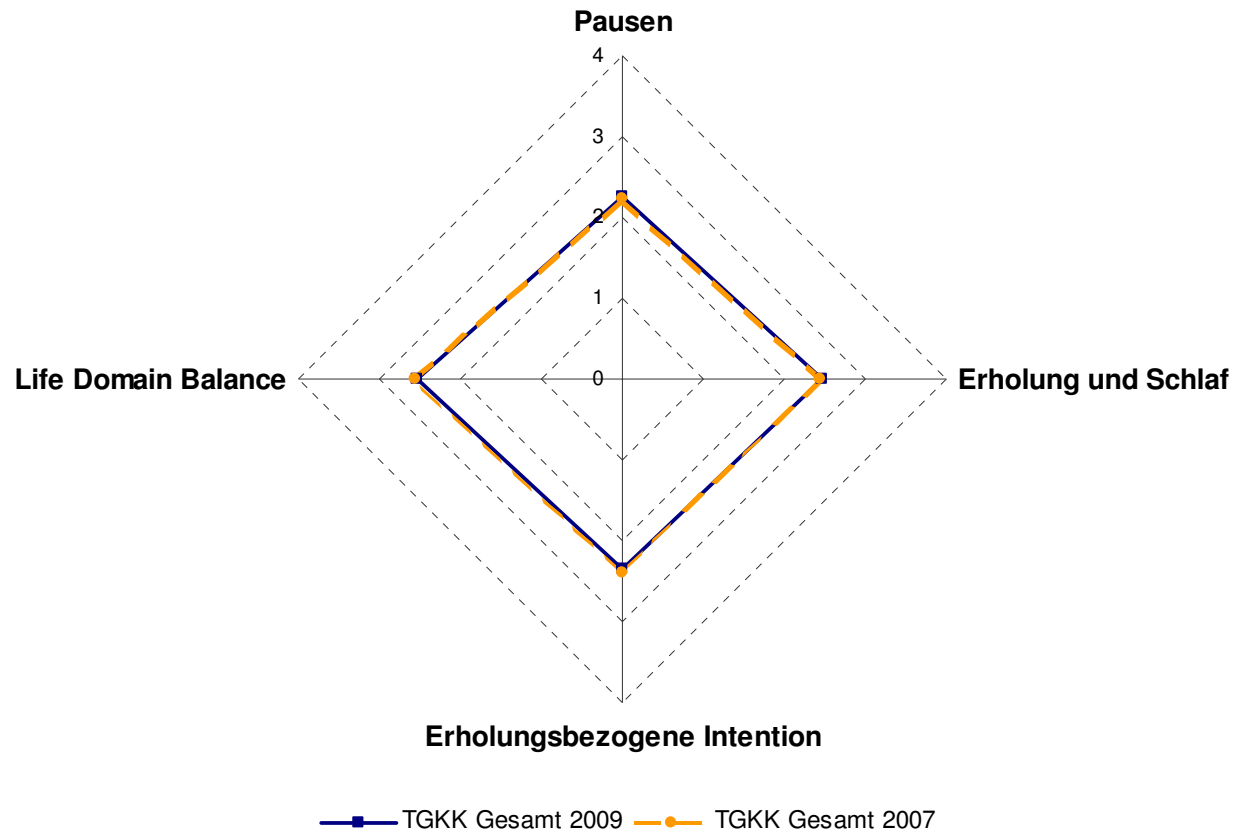


Abb. 5: Mittelwerte der Skalen im Vergleich 2007 – 2009

Auf den Skalen Erholung und Pausen zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten. Ein Rückgang der beiden Skalen Erholungsbezogene Interventionen und Life Domain Balance weisen darauf hin, dass in diesen Bereichen weniger erholungsdienliche Interventionen gemacht werden.

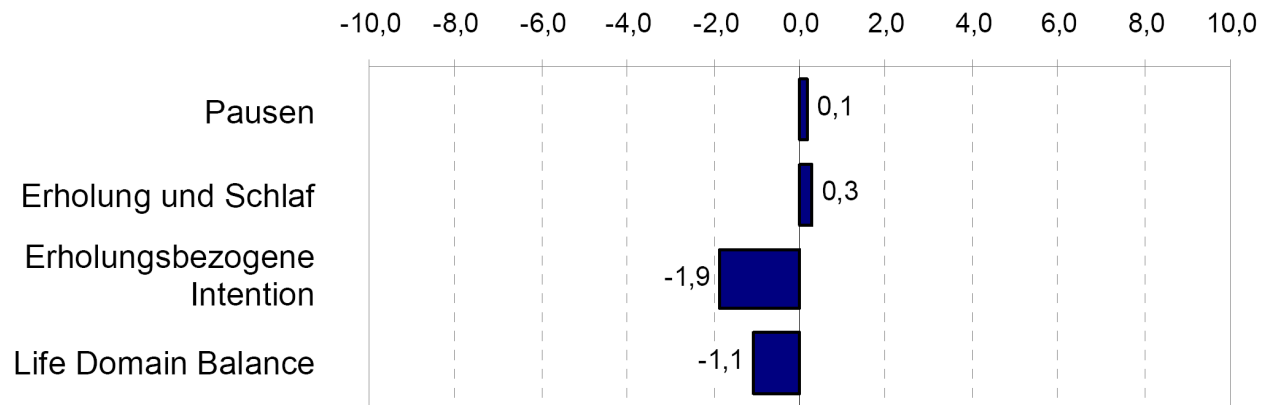


Abb. 6: Vergleich der Skalenmittelwerte 2007 – 2009.

Ältere ArbeitnehmerInnen berichten häufiger über zu kurze und zu wenig erholsame Pausen sowie zu wenig erholsamen Schlaf und geringe allgemeine Erholung.

## Ergebnisse „Arbeitsbedingungen“

Folgende Arbeitsbedingungen wurden 2007 am häufigsten genannt:

77% Bildschirmarbeit

63% langes Sitzen

43% Zeitdruck

41% ungünstige Körperhaltung

29% Hitze

28% Zugluft (durch z.B. Klimaanlage)



21% ungünstige Beleuchtung

Frauen berichteten häufiger über ungünstige Körperhaltung als Männer.

2009 können folgende Ergebnisse berichtet werden:

- die Belastung durch Bildschirmarbeit ist auf 87,5% gestiegen
- langes Sitzen wird von 72,2% der Befragten als belastend angegeben
- die Belastungen durch Zeitdruck, ungünstige Körperhaltung sind gleich geblieben

## **Ergebnisse „Arbeitszufriedenheit“**

86,3% der Befragten geben an, dass sie mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind. Wie 2007 wird die „Zufriedenheitsliste“ von der Arbeitszeitregelung und der selbst erbrachten Leistung angeführt. An dritter bis fünfter Stelle liegen die Zufriedenheit mit den Kollegen, mit der Arbeitsplatzsicherheit und dem Einkommen.

Am wenigsten Zufrieden ist man mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten, der Generaldirektion und den Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten.

## **Ergebnisse „Gesundheit und Gesundheitsverhalten“**

Die häufigsten Beschwerden sind Nacken-, und Schulterschmerzen und Rücken- und Kreuzschmerzen. 60,2% der Befragten leiden häufig unter Nacken- und Schulterschmerzen, 58,9% an Rücken- und Kreuzschmerzen. Diese Beschwerden werden von Müdigkeit (53,6%), Stress (50,2%) und Augenproblemen (39,4%) gefolgt.

Frauen geben häufiger als Männer an unter Kopfschmerzen, Nacken- oder Schulterschmerzen, niedrigem Blutdruck, Augenproblemen, Schwindelgefühl und Unterleibsschmerzen zu leiden. Männer leiden häufiger als Frauen an Bluthochdruck.

Ältere MitarbeiterInnen geben im Vergleich zu den jüngeren KollegInnen an häufiger an Herzbeschwerden, Schweissausbrüchen und Angstzuständen zu leiden. Jüngere MitarbeiterInnen leiden häufiger unter Kopfschmerzen und Müdigkeit als über 45 jährige Mitarbeiterinnen.

Wenn man die Mittelwerte 2007 und 2009 vergleicht, so kann man eine Zunahme folgender Beschwerden feststellen: Schwindelgefühl, Herzbeschwerden, Atembeschwerden, Erschöpfung.

75,5% der Befragten geben an sich gesund zu ernähren. 2007 waren das 67% der Befragten.

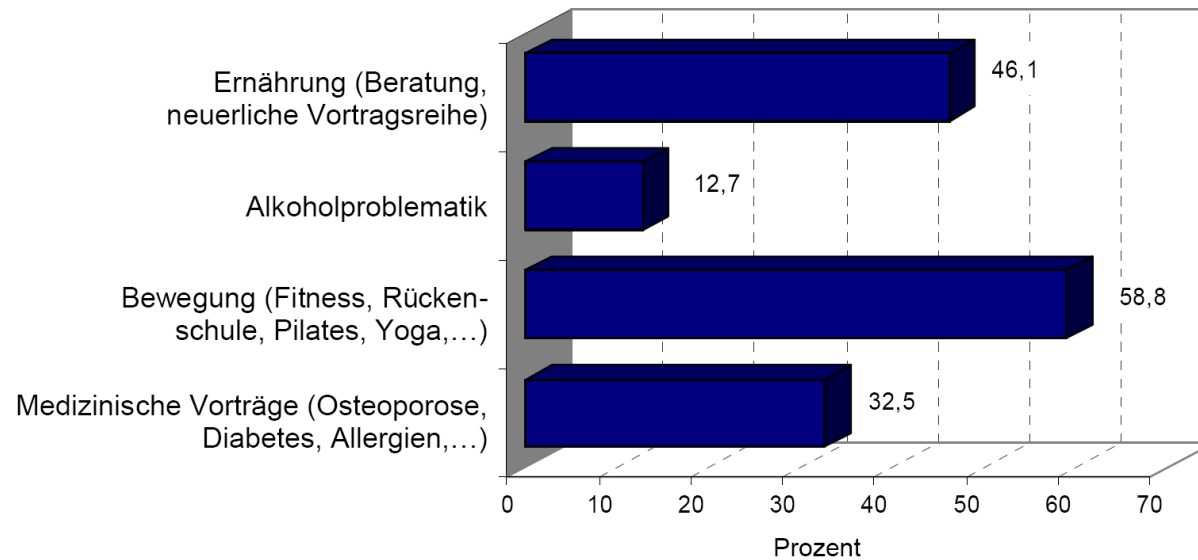
Bei dem Themenkreis Bewegung ist zu sagen, dass die Befragten sich gerne mehr bewegen würden (71,2%). 39% der Befragten geben an täglich oder mehrmals pro Woche Arbeiten in Haus und Garten zu verrichten, knapp 29% gehen regelmässig spazieren, Nordic walken oder Wandern und 19% fahren regelmässig mit dem Rad.

134 Befragte geben an Alkohol zu trinken. Männer trinken häufiger Alkohol als Frauen. Jüngere Beschäftigte (bis 44 Jahre alt) trinken seltener Alkohol als über 45 jährige Beschäftigte. 2,2% der Menschen, die angaben Alkohol zu trinken, möchten keinen Alkohol mehr trinken und 11,9% möchten ihren Alkoholkonsum reduzieren.

61,5% der Befragten gaben an Nichtraucher zu sein, 25,4% rauchen täglich und 10,6% rauchen, aber nicht täglich.

Über 50% der Befragten, die angaben zu rauchen, möchten mit dem Rauchen aufhören. 69 Personen würden an einem kostenlosen Raucherentwöhnungsprogramm teilnehmen.

Auf die Frage: „In welchem Bereich soll das Angebot der TGKK für die MitarbeiterInnen ausgebaut werden?“ können folgende Antworthäufigkeiten berichtet werden:



## Fragen zu den Gesundheitszirkeln und zum Projekt

16,6% der Befragten nehmen seit der letzten Befragung 2007 und seit den Gesundheitszirkeln positive Auswirkungen auf ihre Gesundheit wahr.

Knapp 84% der Befragten beurteilen das BGF Projekt „Xund in der Xundheitskasse“ als sehr sinnvoll bis sinnvoll.

36,6% der Befragten gaben an im Rahmen des BGF Projekts an einer angebotenen Veranstaltung (Gesundheitszirkel, Seminare, Fit Check Bus....) teilgenommen zu haben.

## Massnahmen

Die unten angeführten Massnahmen wurden im Laufe des Projekts durchgeführt.

Im Jahr 2008 wurden zahlreiche Seminare am MCI angeboten und durchgeführt. Alle Seminare waren mit der maximalen Teilnehmerzahl von 12 belegt.

- 14.-15.04.08 Selbstführung I  
An diesem Seminar haben 5 Frauen und 7 Männer teilgenommen.
- 15.-16.04.08 Beschwerdemanagement  
An diesem Seminar haben 6 Frauen und 6 Männer teilgenommen.
- 28.-30.04.08 Kommunikation und Konflikt  
An diesem Seminar haben 3 Männer und 9 Frauen teilgenommen.
- 27.-28.05.08 Zeit- und Selbstmanagement  
An diesem Seminar haben 4 Frauen und 8 Männer teilgenommen.
- 16.-17.09.08 Selbstführung II  
An diesem Seminar haben 6 Männer und 6 Frauen teilgenommen.

Weitere Veranstaltungen:

- 25.02.-16.03.09 Nordic walking

Es wurden im oben angeführten Zeitraum 2 Nordicwalkingkurse zu je 10 Einheiten durchgeführt. An diesen Kursen haben 20 Frauen und 12 Männer teilgenommen.

- 27.01.-25.02.09 Rückenschule

Im oben angeführten Zeitraum wurden 5 Einheiten Rückenschule für insgesamt 110 MitarbeiterInnen (83 Frauen und 27 Männer) abgehalten.

- 27.10.-31.10.08 + 23.02.-27.02.09 Fitcheck Gesamtpaket

Der Fitcheck Bus stand 103 MitarbeiterInnen (65 Frauen und 38 Männer) zur Verfügung.

## Ausblick

- Aufgrund der grossen Nachfrage wird der Fitcheck Bus im Herbst 2009 weiteren 60 MitarbeiterInnen der TGKK zur Verfügung stehen.
- Weiters wird die Rückenschule im Herbst 2009 noch einmal angeboten werden.
- Mit den Gesundheitszirkeln wird im Herbst 2009 wieder gestartet. Weitere Verbesserungsvorschläge sollen erarbeitet und dann auch umgesetzt werden.
- Aufgrund der hohen Nachfrage wird ein Pilateskurs organisiert werden.
- Die Räumlichkeiten der TGKK sollen für Rollstuhlfahrer (sowohl für die MitarbeiterInnen als auch für Versicherte) adaptiert werden.

- Nach Abschluss des Projekts wird das BGF Gütesiegel beantragt werden.
- Die Abschlussveranstaltung war für Ende Juni 2009 geplant. Wegen einem Krankheitsfall musste die Veranstaltung auf Herbst 2009 verlegt werden. Bei der Veranstaltung werden nicht nur die wichtigsten Ergebnisse des Projekts präsentiert, den MitarbeiterInnen soll erläutert werden, welche Aktivitäten für die Zukunft geplant sind. Die Veranstaltung wird mit dem Gesundheitskabarett von Ingo Vogl und einem gemütlichen get together abgerundet.
- Die Ergebnisse der 2. Befragung werden in der Mitarbeiterzeitung präsentiert.
- Es wird gerade geprüft, ob es möglich ist, dass ein Bio Bauer Obst, Gemüse und Brot in die Kantine liefert. Dort soll dann Bio Jause angeboten werden. Zudem soll den MitarbeiterInnen die Möglichkeit geschaffen werden, dass sie diese Bioprodukte kaufen können.

## Anhang


### Xund in der Xundheitskasse







-  Umsetzung nicht möglich
-  Umsetzung geplant
-  Umsetzung erledigt/im Gang
- 

### Thema

### Umsetzung





### Zeitraumen

Thema	Umsetzung	Zeitraumen	
<b>Fit Check</b>	Fit Check-Bus: Back-Check, Spinal Mouse, Muskel-funktionstest mit anschließendem Rückenkurs	vom 27.10.2008 bis 31.10.2008 wird der Fit-Check-Bus für unsere Mitarbeiter vor der TGKK stehen - Anmeldungen ab September (gesonderte Information erfolgt zeit-gerecht	

<b>Gesundheitsmaßnahmen</b> (Ernährung, Raucherentwöhnung, Lauftreffs, Nordic-Walking)	eine Bedarfserhebung wird durchgeführt - bei entsprechendem Interesse Organisation der jeweiligen Kurse	Juli 2008  Herbst und Winter 2008/09	
<b>Beibehaltung der Gesundheitszirkel</b>	ist eines der Projektziele und wird umgesetzt	bis Mai 2009 (Projektende)	
<b>Augentest und Arbeitsplatzbegehungen</b>	siehe Rundmail von Chefarzt Dr. Preindl, im Bedarfsfall beim Ärztlichen Dienst anfragen	18.2.2008	
<b>Bürgergarten</b>	Informationen im Intranet	laufend	
<b>Bürgergarten/Fitnessstudio</b>	auf Grund der eventuellen Anfragen anderer Studios und aus finanziellen Gründen nicht möglich		
<b>Bildschirmschoner mit Bewegungstipps</b>	wird von der OÖGKK für ganz Österreich erarbeitet (steht dann im Intranet)	Herbst 2008 Ankündigung sobald fertig erstellt	










<b>Bewegungspausen, mobile Massagen</b>	aus organisatorischen Gründen nicht möglich		
<b>Impfungen</b>	Impfprogramm wird vom Ärztlichen Dienst nach Möglichkeiten und Bedarf angeboten	jährlich	
<b>Weihnachtsansprache</b>	wird von Direktor Öhler abgehalten	Dezember 2008	
<b>Mitarbeiter-Fest</b>	wurde in Kombination mit der Leit- bild-Abschlussveranstaltung durchge- führt	19.6.2008	
<b>Seminar „Konflikte und Kom- munikation“</b>	Seminar beim MCI	Herbst und Winter 2008/09	
<b>Bücher für Betriebsrats- Bibliothek</b>	Wünsche bei Kollegin Rosemarie Er- hard-Moser deponieren	laufend	





<b>Fax und Kopierer pro Abteilung</b>	entsprechendes Konzept ist erstellt - bei Nachweis eines konkreten Bedarfs wird Gerät genehmigt	laufend	
<b>Funkmaus</b>	keine Genehmigung		
<b>Wasserkocher</b>	auf Grund der Auslösung von Stromabschaltungen nur in den Teeküchen in begrenzter Anzahl gestattet		
<b>Intranet als Kommunikationsplattform</b>	TGKK-Web; Projekt bereits in Umsetzung	laufend	


---


<b>Klimaanlage/Lüftung</b>	bereits hoher Standard vorhanden - punktuelle Ausfälle werden so rasch wie möglich repariert - zusätzlicher Lüfter im EG; zusätzliche Abluft im 5. OG - Betriebszeiten der Lüftung auf 16:00 Uhr verlängert - neuerliche Kontrolle erfolgt	laufend	
<b>Telefon-Rufnummer Unterdrückung</b>	derzeit kostengünstigste Variante - Interessensabwägung zwischen Kundenfreundlichkeit und Kostenreduktion wird von Direktion vorgenommen	2008	
<b>Telefon- Besetztzeichen</b>	eine Umstellung in unserer Anlage wird erfolgen	2008	
<b>Telefon- Weiterverbinden</b>	Telefonbenutzungsleitfaden für neue Mitarbeiter eingeführt und ist aktualisiert im Intranet abrufbar, laufende Schulung von Mitarbeitern im SV-Basis und der TGKK-Akademie	laufend	

<b>Aktualisierung der Telefonlisten</b>	wird im Zuge von TGKK-Web von Ansprechpartnern aus einzelnen Abteilungen erledigt	laufend	
<b>Callcenter</b>	wurden bedarfsorientiert eingerichtet	2008	
<b>EDV- Kurs</b>	hohes Wissen bei Mitarbeitern bereits vorhanden; bei Bedarf werden vom Kollegen Gstir, Abteilung Informatik (DW 1333) Kurse bzw. Einzelbetreuung angeboten	laufend	
<b>Kommunikation</b>	Leitbildprozess läuft; regelmäßige interne Dienstbesprechungen und Schulungen liegen im Zuständigkeitsbereich der Abteilungsleiter	laufend	

<b>Mitarbeitergespräche</b>	bereits in der TGKK implementiert (siehe RS Nr. 4/2000), um eine modernere Umsetzung zu ermöglichen, wird mit dem MCI ein neues Konzept erarbeitet	2008	
<b>Laufzettel</b>	werden aus organisatorischen und praktischen Gründen nicht wieder eingeführt		
<b>Kantine-Jause</b>	Lob für das Jausenangebot wurde dem Küchenteam übermittelt	Juni 2008	
<b>Jausenwochenplan Haus der Gesundheit</b>	Aushang in den Teeküchen wird von der Abteilung XI durchgeführt	Juli 2008	
<b>Mehr Salat nach 12:30 Uhr</b>	da keine Vorbestellung erfolgt, kann die Verfügbarkeit einzelner Essen nicht garantiert werden		
<b>Gesundes Menü</b>	aus Kostengründen kann am um-	2008	



	satzschwächsten Tag (Freitag) kein gesundes Menü angeboten werden; grundsätzlich ist aber die Finanzierung bis auf weiteres gesichert, dann neues Gesamtpaket		
<b>Kinderbetreuung</b>	wird in unserem Projekt „Chancengleichheit“ behandelt	laufende Sitzungstermine	
<b>Krankmeldung</b>	Krankmeldungen unserer Mitarbeiter durch unseren Ärztlichen Dienst sind auf Grund von Vorschriften der Ärztekammer nicht möglich; ein Rundschreiben hinsichtlich Krankmeldungen durch den Betriebsarzt ist ergangen	2008	
<b>Supervision</b>	kann bereits über Vermittlung unseres Chefarztes Dr. Preindl beansprucht werden	laufend	

<b>Rezeptur- Ampelprinzip</b>	technische Umsetzung geprüft - nicht realisierbar		
-------------------------------	---	--	---

<b>Ausschilderung</b>	<p>neue, funktionelle Aufzugsausschilderung wurde bereits durch die Abteilung VIII durchgeführt;</p> <p>Orientierungsplan im Kundencenter wurde ausreichend diskutiert, erweist sich als wenig zielführend;</p> <p>Beschilderung des Vorbewilligungsschalters ist vorhanden;</p> <p>nach Vorschlägen durch die Abt. XI wird die Ausschilderung der Wartezonen im Haus der Gesundheit von der Abt. VIII umgesetzt;</p> <p>die namentliche Erwähnung der Mitarbeiter wurde, soweit als erforderlich gesehen, im Rahmen des TGKK-Leitsystems umgesetzt</p>	<p>Februar 2008</p> <p>2008</p>	
-----------------------	---	---------------------------------	---

<b>Arbeitskleidung</b>	Neuregelung durch die Abt. XI ist erfolgt	Mai 2008	
<b>Reinigung von Türen und Computern</b>	im Leistungsvertrag mit der Fa. SCR ist die Türreinigung vertraglich festgehalten; ein entsprechender Eintrag bei Missständen im „Beschwerdebuch“ (liegt im Zimmer 122 auf) ist möglich; Reinigungsmittel für Computer sind in der Abt. VI erhältlich	2008	
<b>ABS</b>	Problem mit 2. Fenster wird im Zuge der Fenstererneuerung beseitigt; Aufträge für neue Rollos sind bereits ausgeschrieben (70), die erste Tranche mit 35 Stück ist bestellt	2008  2008	
<b>Betriebsversammlungen</b>	werden nach Möglichkeit und in Absprache mit den Abteilungsleitern	laufend	



	beginnen bzw. wird eine Alternative gesucht werden		
<b>Seminar „Umgang mit schwierigen Kunden“</b>	Seminar beim MCI Beschwerdemanagement	13. und 14.10.2008	
<b>Führungskräfteseminar</b>	2 Seminare beim MCI Selbstführung	16. und 17.09.2008 und wieder 2009	
<b>Ausbildung Gesundheitszirkel-moderatorInnen</b>	2 Ausbildungen beim ÖSB (FGÖ)	2009	