

BERICHT

2. GESUNDHEITSBEFragung 2012



Die Ärztekammer
Steiermark

gesundesarbeiten



BUNDESMINISTERIUM
FÜR GESUNDHEIT

Gesundheit Österreich
GmbH



Geschäftsbereich

Fonds Gesundes
Österreich

Beim Fonds Gesundes Österreich zur Förderung beantragt



STEIERMÄRKISCHE
GEBIETSKRANKENKASSE

Dr. Christian Scharinger

Februar 2012

1.	THEORETISCHES AUSGANGSMODELL	
2.	METHODISCHES VORGEHEN	5
2.1.	DER VERWENDETE FRAGEBOGEN	5
2.2.	DIE ERHEBUNG	7
2.3.	ÜBERSICHT ÜBER DIE DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNG	7
3.	ZUSAMMENSETZUNG DER BELEGSCHAFT	7
4.	SUBJEKTIVES GESUNDHEITSEMPFINDEN	10
4.1.	ALLGEMEINER GESUNDHEITZUSTAND	10
4.2.	AKTUELLE GESUNDHEITLICHE BEFINDLICHKEIT	11
5.	GESUNDHEITSVERHALTEN	12
5.2.	GESUNDHEITSBEWUSSTSEIN UND GESUNDHEITSVERHALTEN	12
5.3.	RAUCHEN	12
6.	AUFGABENCHARAKTERISTIKA	13
6.1.	GANZHEITLICHKEIT DER AUFGABEN	13
6.2.	QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN UND VERANTWORTUNG	14
7.	ARBEITSBELASTUNGEN	15
7.1.	ÜBERFORDERUNG DURCH DIE ARBEITSAUFGABEN	15
7.2.	UNTERFORDERUNG DURCH DIE ARBEITSAUFGABEN	16
7.3.	BELASTENDES SOZIALKLIMA IM KOLLEGINNENKREIS	17
7.4.	BELASTENDES VORGESETZTENVERHALTEN	18
7.5.	BELASTUNGEN DURCH ÄUSSERE TÄTIGKEITSBEDINGUNGEN	20
8.	ORGANISATIONALE RESSOURCEN	21
8.1.	AUFGABENVIELFALT	21
8.2.	QUALIFIKATIONSPOTENZIAL DER ARBEITSTÄTIGKEIT	22
8.3.	TÄTIGKEITSSPIELRAUM (ENTSCHEIDUNGS- UND KONTROLLSPIELRAUM)	23
8.4.	PARTIZIPATIONSMÖGLICHKEITEN	24
8.5.	PERSÖNLICHE GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN DES ARBEITSPLATZES	25
8.6.	SPIELRAUM FÜR PRIVATE UND PERSÖNLICHE DINGE BEI DER ARBEIT	26
9.	SOZIALE RESSOURCEN	27
9.1.	POSITIVES SOZIALKLIMA	27
9.2.	MITARBEITERINNENORIENTIERTES VORGESETZTENVERHALTEN	28
9.3.	SOZIALE UNTERSTÜTZUNG DURCH DEN VORGESETZTEN	29
9.4.	SOZIALE UNTERSTÜTZUNG DURCH ARBEITSKOLLEGINNEN	30
10.	ARBEITZUFRIEDENHEIT	31
10.1.	GESAMTZUFRIEDENHEIT	31

10.2.	BETRIEBSKLIMA	32
10.3.	RAHMENBEDINGUNGEN DER ARBEIT	33
	BETRIEBLICHE REGELUNG DER ARBEIT	33
	BILDUNGS- UND KARRIEREMÖGLICHKEITEN	34
11.	BEURTEILUNG DES PROJEKTES.....	41
11.1.	TEILNAHME AM PROJEKT.....	41
11.2.	DEFIZITE IM RAHMEN DES GESUNDHEITSFÖRDERUNGSPROJEKTES	43
11.3.	GESAMTBEWERTUNG DES GESUNDHEITSFÖRDERUNGSPROJEKTES.....	44
11.4.	KOOPERATION MIT DER STEIERMÄRKISCHEN SPARKASSE	47
12.	ZUSAMMENFASSUNG.....FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.	0
12.1.	BENCHMARKING DURCH REFERENZWERTE	55

ZUSAMMENFASSUNG

Das Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt „gesundearbeiten“ hat sich zum Ziel gesetzt, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ärztekammer Steiermark zu fördern.

Das Projekt startete im Mai 2010 mit einer ersten Gesundheitsbefragung. Im Rahmen dieser Befragung, wurden wichtige Daten zum Bereich der gesundheitsrelevanten Belastungen und Ressourcen erhoben. Basierend auf diesen Ergebnissen und den Vorschlägen aus den Gesundheitszirkeln, wurden in den weiteren Projektschritten konkrete Umsetzungsmaßnahmen geplant und realisiert.

Die an dieser Stelle dargestellten Ergebnisse der zweiten Gesundheitsbefragung konzentrieren sich am Ende der Projektphase stärker auf die Frage nach beobachtbaren Veränderungen und die Bewertung der Projektumsetzung. An der 2. Gesundheitsbefragung, die im Jänner 2012 durchgeführt wurde, nahmen insgesamt 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ärztekammer Steiermark teil, was einem Rücklauf von 84% entspricht; in der ersten Gesundheitsbefragung 2010 waren es 86% gewesen. Die Ergebnisse der beiden Befragungen zeigen dabei einen sehr positiven Trend:

Die Bewertung der Führungskräfte hat sich im Projektzeitraum deutlich verbessert. Auch einige wichtige Belastungsfaktoren – wie Stress oder Konflikte – konnten reduziert werden. Im Zeitverlauf kommt es zudem zu einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und einer besseren Beurteilung des Betriebsklimas. Aspekte in Bezug auf die Tätigkeitsverteilung werden gegenüber 2010 deutlich kritischer gesehen.

Im Vergleich zu anderen öffentlichen Dienstleistern liegen die Ergebnisse der 2. Gesundheitsbefragung der Ärztekammer Steiermark im Bereich der sozialen Ressourcen und gesundheitsbezogener Belastungen deutlich besser als die Benchmarkwerte.

Erfreulich hoch auch die aktive Teilnahme am Projekt. Rund 90% der MitarbeiterInnen hat sich zumindest einmal am Projekt beteiligt; 75% der Beschäftigten haben an mehreren Umsetzungsmaßnahmen aktiv teilgenommen

Auch wenn die beschriebenen Entwicklungen und Veränderungen nicht allein auf die Aktivitäten des Projektes der Betrieblichen Gesundheitsförderung zurückgeführt werden sollen, weisen die vorliegenden Daten auf die Wirksamkeit von Betrieblicher Gesundheitsförderung hin. Für die zukünftige Entwicklung bleibt zu Wünschen, dass das Thema Gesundheit und die Prinzipien der Betrieblichen Gesundheitsförderung gut in die bestehenden Organisationsstrukturen und -prozesse integriert werden können.

Dr. Christian Scharinger

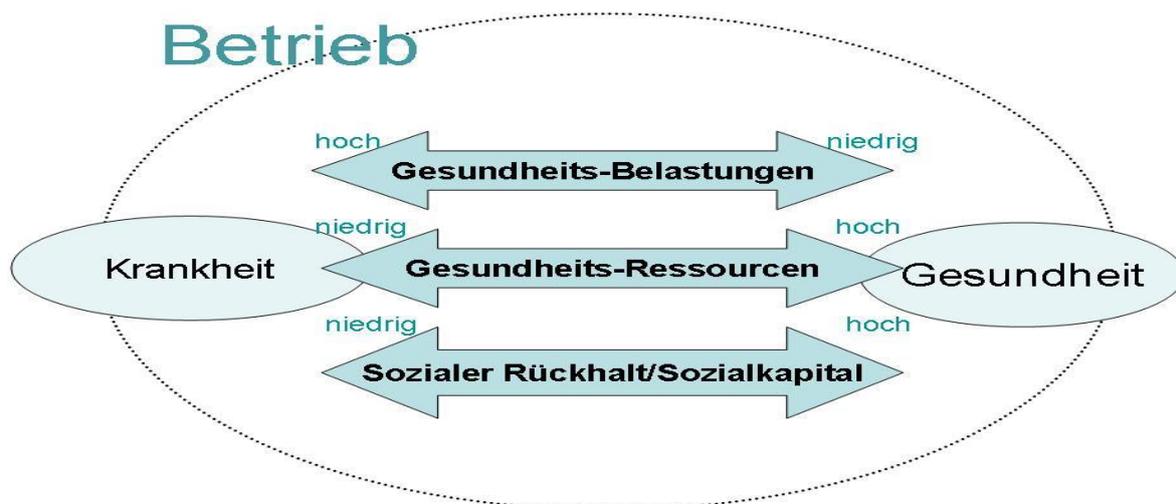
1. Methodisches Vorgehen

1.1. Der verwendete Fragebogen

Der Fragebogen **SALSA** (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse¹) verkörpert ein innovatives Instrument zur Erhebung der gesundheitsbezogenen Arbeitssituation. Im Mittelpunkt steht die Verbindung von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.

Der Ansatz von SALSA betont – wie das Konzept der Gesundheitsförderung – den Zusammenhang von individueller Gesundheit und den betrieblichen Belastungs- und Unterstützungspotenzialen. Das gesundheitliche Befinden der MitarbeiterInnen wird dabei als Ergebnis des Zusammenwirkens von Gesundheitsgefährdungen (Risikofaktoren) und Gesundheitspotenzialen (Schutzfaktoren) am Arbeitsplatz betrachtet. In diesem Sinne werden nicht nur die relevanten Arbeitsbelastungen und Anforderungen ermittelt, sondern auch die Bedingungen und Ressourcen der Aufrechterhaltung von Gesundheit erhoben. Auf der Seite der Gesundheitsrisiken werden Aufgabencharakteristika und Arbeitsbelastungen in den Blick genommen, auf der Ebene der Gesundheitspotenziale werden die organisationalen und sozialen Ressourcen von Gesundheit beleuchtet. Abgerundet wird die Untersuchung durch die Erhebung des subjektiven Gesundheitsempfindens und ausgewählter Aspekte des Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen.

Damit ergibt sich folgendes Arbeitsmodell:



¹ Rimann, M./Udris, I. 1997: Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA, in: Strohm, O./Ulich, E. (Hg.): Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten, Zürich

Belastungsfaktoren – ob sie nun aus den unmittelbaren Arbeitsaufgaben oder aus den Sozialbeziehungen im Betrieb resultieren – stellen potenziell krank machende Einflüsse dar (z.B. hohes Arbeitspensum, konfliktreiche Kollegenbeziehungen). Nach innen kann hier noch einmal zwischen Arbeitsanforderungen (Aufgabencharakteristika) und Belastungen im engeren Sinn unterschieden werden.

Ressourcen sind die verfügbaren Möglichkeiten einer Person, Stressoren zu verhindern oder zu mildern (z.B. Handlungsspielräume oder Hilfe durch KollegInnen). Diese Bewältigungspotenziale – also die Mittel, die man den Belastungen entgegensetzen hat – entscheiden über die tatsächlichen Auswirkungen der Stressfaktoren. Nur wenn ein Missverhältnis zwischen den Belastungen und den Bewältigungsmöglichkeiten besteht – wenn die Anforderungen mangels adäquater Ressourcen nicht angemessen verarbeitet werden können – sind Befindlichkeitsstörungen und negative Gesundheitsfolgen zu erwarten.

Mit Blick auf die Arbeitswelt können drei Formen von Bewältigungspotenzialen unterschieden werden²:

- personale Ressourcen: in der Person des einzelnen Mitarbeiters gelegene Bewältigungspotenziale (z.B. Handlungskompetenzen, Kenntnisse, kognitiver Verarbeitungsstil etc.)
- organisationale Ressourcen: Tätigkeitsbedingungen und betriebliche Einrichtungen, die es einer Person erlauben, mit der Arbeit zurechtzukommen (z.B. Handlungsspielräume, Zeitpuffer, Mitbestimmungsmöglichkeiten etc.)
- soziale Ressourcen: Hilfe und Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte

Während die personalen Ressourcen eher Ausdruck der Persönlichkeit und der Lerngeschichte der einzelnen Mitarbeiter sind, sind die organisationalen und die sozialen Ressourcen durch den betrieblichen Alltag und die betriebliche Organisation geformt. Organisationale und soziale Ressourcen können vom Unternehmen direkt beeinflusst werden und stellen damit ganz wichtige Anknüpfungspunkte für eine betriebliche Gesundheitsförderung dar.

² Rimann, M./Udris, I. 1997: Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA, in: Strohm, O./Ulich, E. (Hg.): Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten, Zürich, S. 283

1.2. Die Erhebung

Der vorliegende Bericht schildert die Ergebnisse der zweiten Gesundheitsbefragung im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes der Ärztekammer Steiermark. Im Jahr 2012 wurden 45 Fragebögen an die Belegschaft ausgegeben. Davon wurden 38 Bögen retourniert. Das entspricht einer Rücklaufquote von 84 Prozent. Alle ausgefüllten Fragebögen konnten bei der Auswertung berücksichtigt werden.

1.3. Tabelle 1: Übersicht über die Durchführung der Befragung

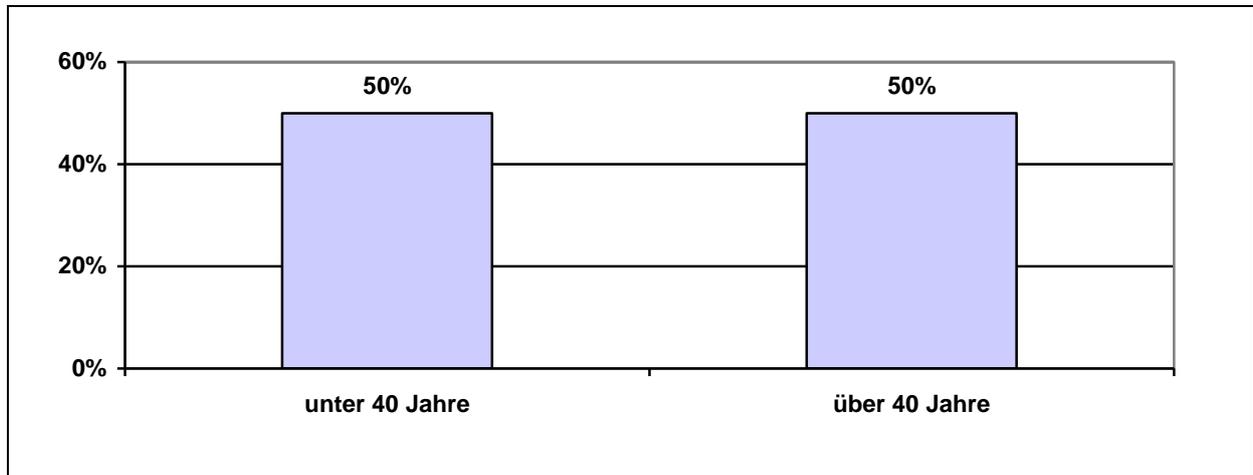
Fragebogen:	SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse)
Zielgruppe:	Alle Bediensteten der Ärztekammer Steiermark
Erhebungszeitpunkt:	Jänner 2012
Ausgegebene Fragebögen:	45
Ausgefüllte Fragebögen:	38
Teilnahmequote:	84%

2. Zusammensetzung der Belegschaft

Die Ergebnisse von Gesundheits- und MitarbeiterInnenbefragungen sind immer im Zusammenhang mit der Beschäftigtenstruktur und den Arbeitsaufgaben der MitarbeiterInnen zu sehen. In jeder Unternehmensumfrage werden daher auch sozialstatistische und verwendungsbezogene Daten erhoben. Diese stellen einerseits eine wichtige Grundlage für die Beurteilung der Befragungsergebnisse dar und erlauben – wenn die entsprechende Grundverteilung für die Gesamtbelegschaft bekannt ist – eine Abschätzung der Repräsentativität der Befunde.

Abbildung 1 zeigt die Altersverteilung der Befragten.

Abbildung 1: Altersstruktur der Beschäftigten (N = 34)



Je die Hälfte der Befragten sind unter 40 Jahre bzw. über 40 Jahre.

Die Belegschaft ist von Frauen dominiert. 68 Prozent der Befragten sind somit weiblich und 32 Prozent sind männlich.

Im Hinblick auf den Verwendungsbereich im Unternehmen ergibt sich folgende Verteilung: 17 Prozent können der Kategorie „Präsidialbüro“ und 30 Prozent der Kategorie „Wirtschaft“ zugeordnet werden. Den „Bereichen“ „IMS (14%), „Angestellte ÄrztInnen“ (22%), „Niedergelassene ÄrztInnen“ (17%).

Tabelle 2: Repräsentativität

	Ärztammer Steiermark 2012		Befragung 2010	
	Personen	%	Personen	%
Alter:				
unter 40 Jahre	17	50%	17	47%
über 40 Jahre	17	50%	19	53%
Insgesamt	34	100%	36	100%
Geschlecht:				
Weiblich	23	68%	21	58%
Männlich	11	32%	15	42%
Insgesamt	34	100%	36	100%
Tätigkeitsbereich				
Präsidiabüro/EDV (A1, A2)	6	17%	9	25%
Wirtschaft (A5, A9, A10)	11	30%	8	23%
IMS (A4, A11)	5	14%	5	14%
Angestellte Ärzte (A6, A7, A8)	8	22%	7	19%
Niedergelassene Ärzte (A3)	6	17%	7	19%
Insgesamt	36	100 %	36	100 %

83 Prozent der Befragten geben an, zum Zeitpunkt der ersten Gesundheitsbefragung bereits im Unternehmen tätig gewesen zu sein.

80 Prozent von ihnen haben auch an der Erstbefragung teilgenommen.

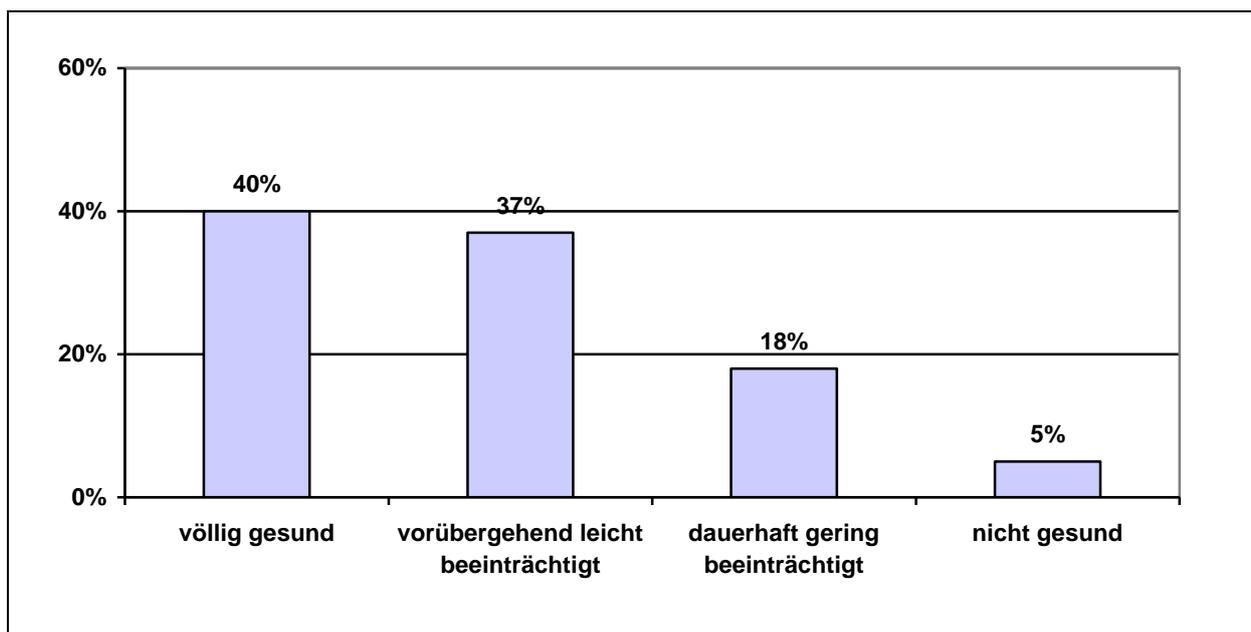
3. Subjektives Gesundheitsempfinden

Eine objektive Bewertung der Gesundheit eines Menschen lässt sich im Rahmen einer Befragung nur schwer durchführen. Geeigneter erscheinen dabei Fragen nach dem subjektiven Gesundheitsempfinden, wobei zwischen der Einschätzung des Gesundheitszustandes im Allgemeinen und der momentanen gesundheitlichen Befindlichkeit unterschieden werden kann.

3.1. Allgemeiner Gesundheitszustand

Der Gesundheitszustand im Großen und Ganzen wurde mit der Frage „Wie gesund fühlen Sie sich im Allgemeinen?“ erhoben. Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse.

Abbildung 2: Allgemeine gesundheitliche Selbsteinschätzung (N = 38)

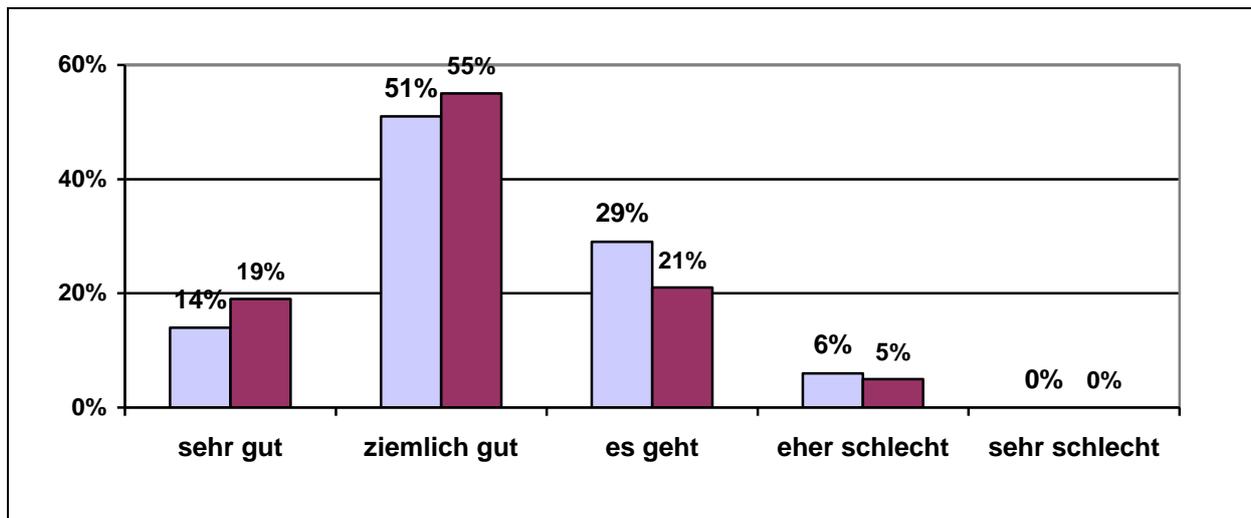


40 Prozent der befragten MitarbeiterInnen fühlt sich völlig gesund. 37 Prozent berichten über leichte Beeinträchtigungen vorübergehender Art und weitere 18 Prozent geben an, unter gesundheitlichen Dauerbeeinträchtigungen zu leiden. Lediglich 5 Prozent – dabei handelt es sich um zwei befragte Person - halten sich dezidiert für nicht gesund.

3.2. Aktuelle gesundheitliche Befindlichkeit

Die aktuelle gesundheitliche Befindlichkeit wurde folgendermaßen abgefragt: „Wie würden Sie Ihren derzeitigen Gesundheitszustand beschreiben?“. Abbildung 3 zeigt die Ergebnisse dieser Momentaufnahme.

Abbildung 3: Beurteilung der momentanen gesundheitlichen Befindlichkeit (N = 38)



74 Prozent der befragten Belegschaft bezeichnen den aktuellen Gesundheitszustand zumindest als gut. 21 Prozent der Befragten bringt mit „es geht“ eine mittelmäßige gesundheitliche Selbsteinschätzung zum Ausdruck. Der Anteil der Personen, die ihre gegenwärtige gesundheitliche Verfassung als eher schlecht beurteilen, beträgt 5 Prozent.

4. Gesundheitsverhalten

4.1. Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitsverhalten

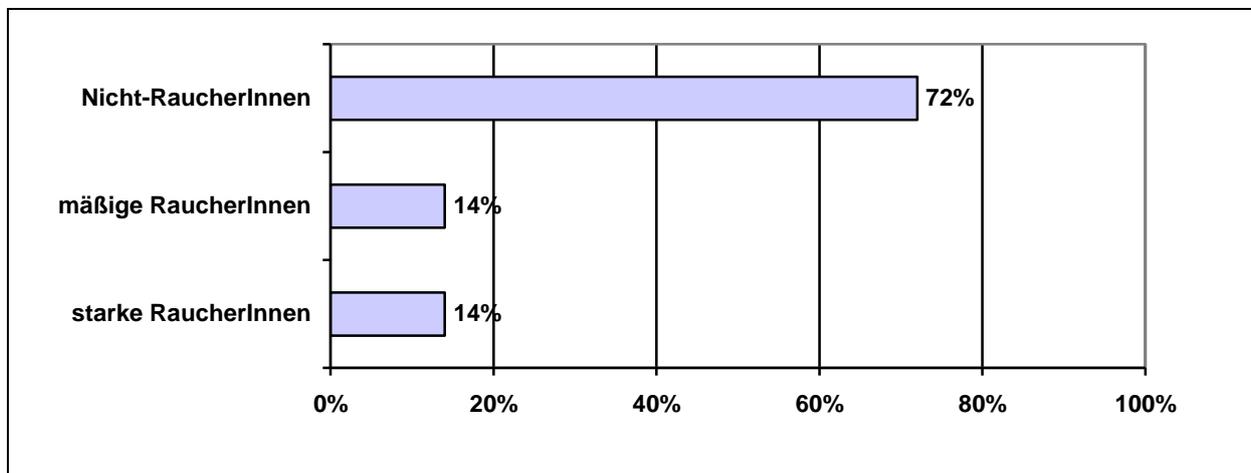
Die Mehrheit der Belegschaft (90%) bezeichnen sich selbst als gesundheitsbewusste Menschen: Sie meinen, ihr Gesundheitsbewusstsein sei zumindest eher groß.

70 Prozent der Befragten haben in den letzten zwei Jahren an einer Vorsorgeuntersuchung teilgenommen.

4.2. Rauchen

28 Prozent der Befragten sind RaucherInnen. Die Nicht-RaucherInnenquote im Unternehmen liegt somit bei 72 Prozent.

Abbildung 4: RaucherInnenquote (N = 36)



Für das Ausmaß des Rauchwarenkonsums wurden zwei Kategorien gebildet: leichter Konsum (weniger als 10 Zigaretten am Tag) und schwerer Konsum (mehr als 10 Zigaretten pro Tag). Nach dieser Kategorisierung sind 14 Prozent der Belegschaft als starke und 14 Prozent als leichte RaucherInnen zu bezeichnen.

10 Prozent der RaucherInnen möchten mit dem Rauchen aufhören. Die Mehrheit (90%) ist derzeit noch nicht bereit das Rauchen aufzugeben.

5. Aufgabencharakteristika

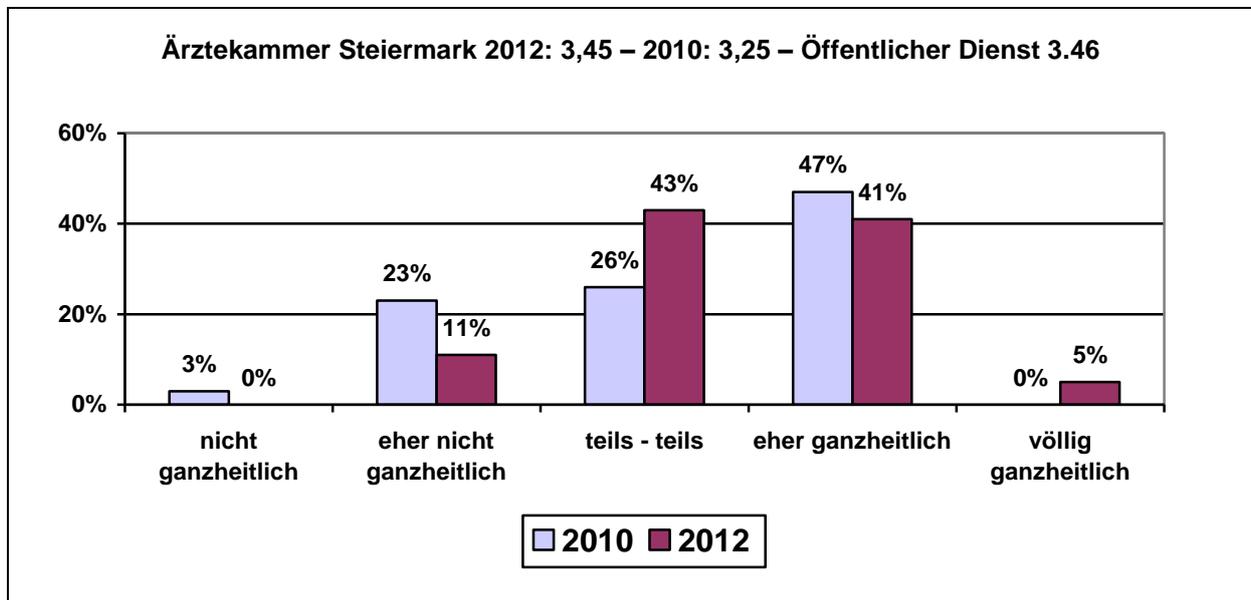
5.1. Ganzheitlichkeit der Aufgaben

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert erfasst den Grad, in dem bei der Arbeit eine Aufgabe vollständig – vom Beginn bis zum Ende der Aufgabe mit einem erkennbaren Ergebnis – erledigt wird.

Wertebereich: 1 (nicht ganzheitlich) – 5 (sehr ganzheitlich)

Abbildung 5: Ganzheitlichkeit der Aufgaben (N = 37)



Knapp die Hälfte der befragten Beschäftigten (46%) haben überwiegend ganzheitliche Aufgabenstellungen zu bewältigen. 43 Prozent liegen diesbezüglich im Mittelfeld, d.h. diese Befragten haben teilweise ganzheitliche Aufgabenstellungen zu verrichten. Erfreulicherweise arbeitet keiner der Befragten fragmentiert, ohne ein klares Ergebnis der Arbeit zu erkennen.

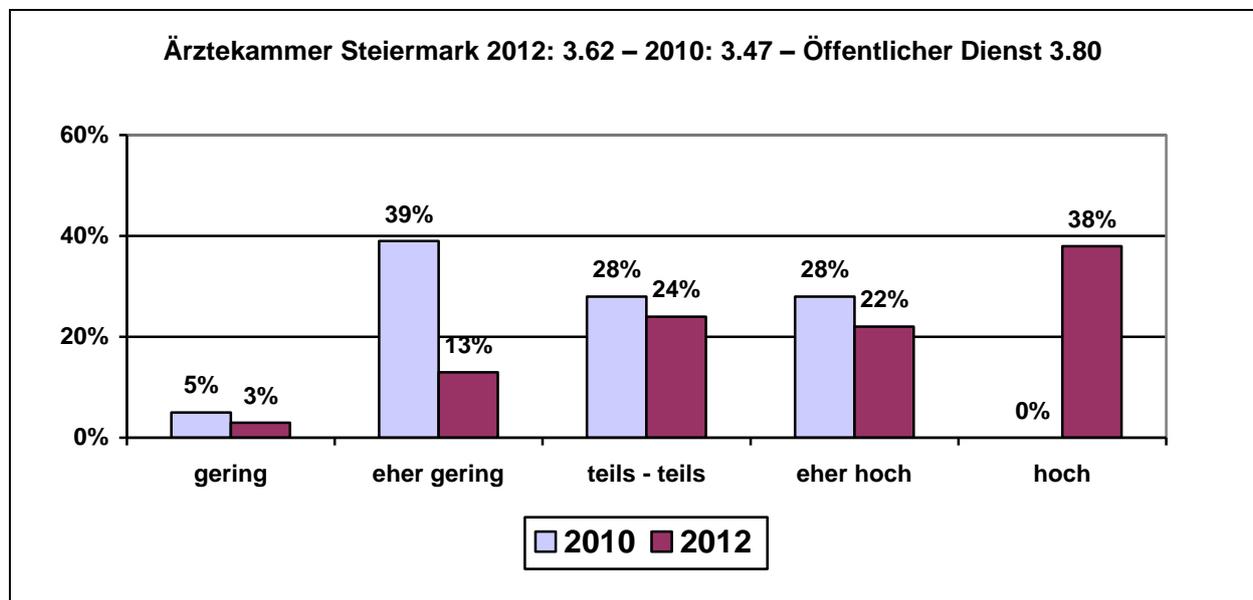
5.2. Qualifikationsanforderungen und Verantwortung

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert erfasst den Grad, in dem die Aufgaben besondere Ausbildungen und Kompetenzen bzw. selbständige Planung und Entscheidungen verlangen.

Wertebereich: 1 (geringe Qualifikationsanforderung und Verantwortung) – 5 (hohe Qualifikationsanforderung und Verantwortung)

Abbildung 6: Qualifikationsanforderungen und Verantwortung (N = 37)



60 Prozent der Befragten sind der Meinung, für ihre Tätigkeit besondere Kenntnisse und Qualifikationen zu benötigen. Demgegenüber haben lediglich 13 Prozent das Gefühl, dass ihre Arbeit eher keine speziellen Qualifikationen erfordert. Insgesamt 24 Prozent wollen sich nicht eindeutig festlegen und urteilen indifferent.

6. Arbeitsbelastungen

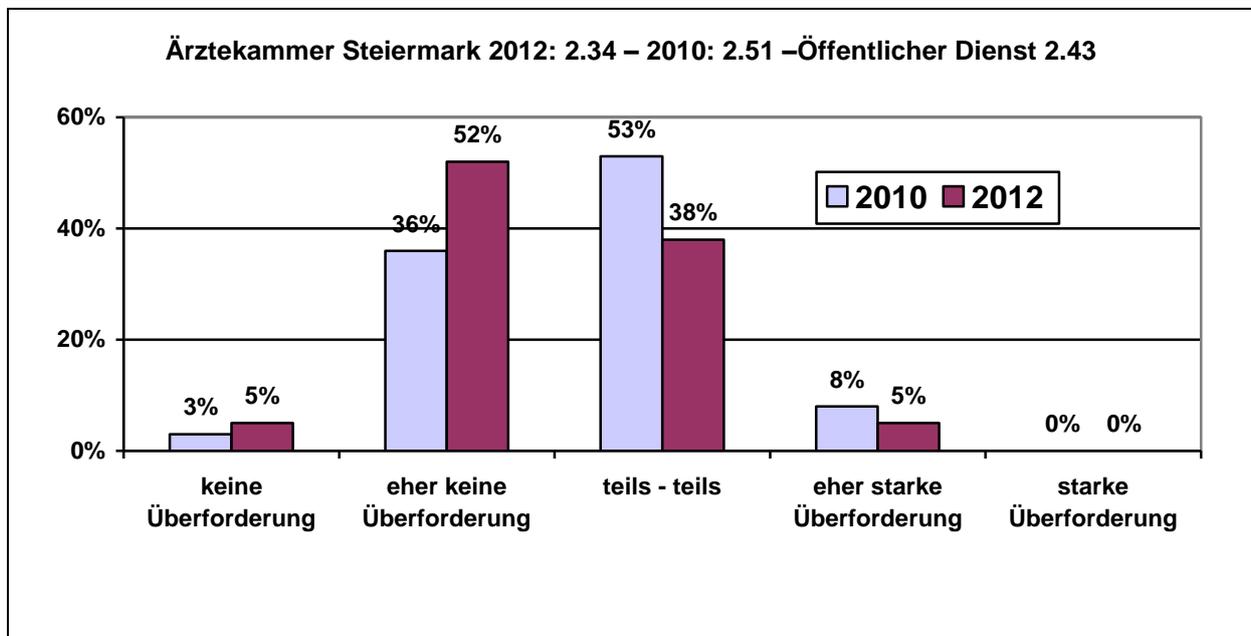
6.1. Überforderung durch die Arbeitsaufgaben

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert misst sowohl quantitative Überforderungen (Arbeitsvolumen, Zeitdruck etc.) als auch qualitative Überforderungen (i.d.R. durch Aufgaben, die andere Qualifikationen als die vorhandenen erfordern).

Wertebereich: 1 (keine Überforderung) – 5 (starke Überforderung)

Abbildung 7: Überforderung (N = 37)



Insgesamt 57 Prozent der befragten MitarbeiterInnen geben an, (eher) keine Überforderungstendenzen durch die Arbeitsaufgaben insgesamt (sowohl quantitativer als auch qualitativer Natur) zu verspüren. Ein Drittel der Befragten (38%) liegt diesbezüglich im Mittelfeld. Lediglich 5 Prozent der Befragten bringen Anzeichen einer zumindest leichten Überforderung zum Ausdruck.

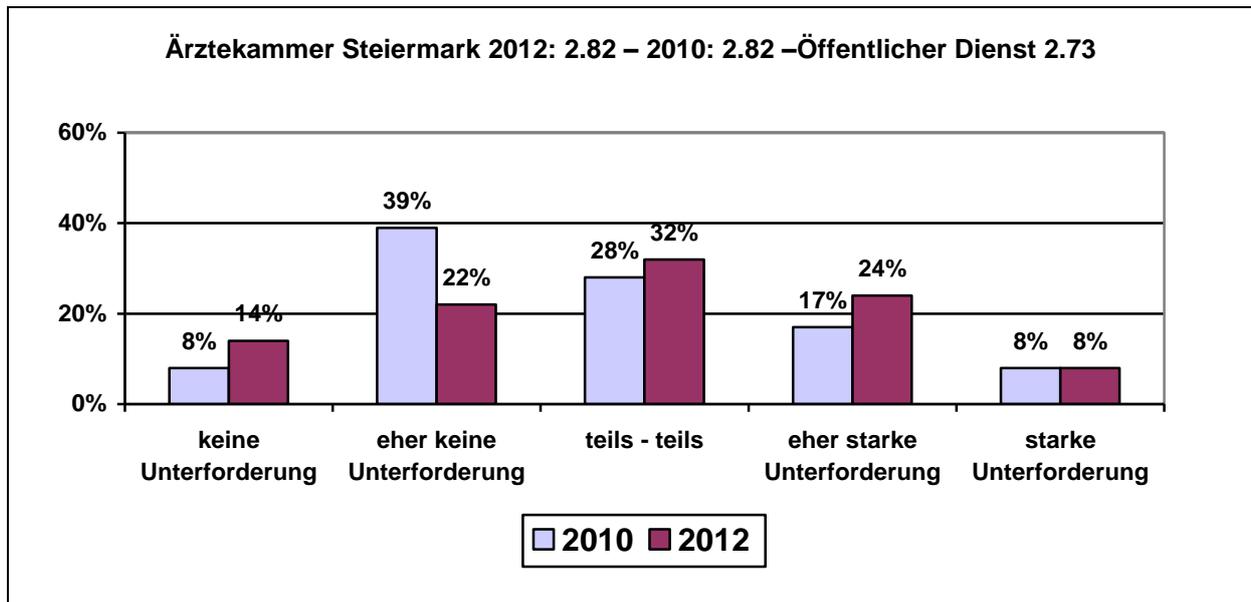
6.2. Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert erfasst die Nichtausnutzung vorhandener Kompetenzen.

Wertebereich: 1 (keine Unterforderung) – 5 (starke Unterforderung)

Abbildung 8: Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben (N = 37)



36 Prozent der befragten Belegschaft geben an, ihr Potenzial im Zuge der Arbeitstätigkeit weitgehend auszuschöpfen. Weiters bringen 32 Prozent eine mittlere, d.h. gelegentlich, Unterforderung zum Ausdruck. 32 Prozent der Belegschaft fühlen sich in mehr oder weniger starkem Ausmaß unterfordert. Diese Personen haben das Gefühl, ihre Kompetenzen bei der Arbeit nicht ausreichend zur Geltung bringen zu können.

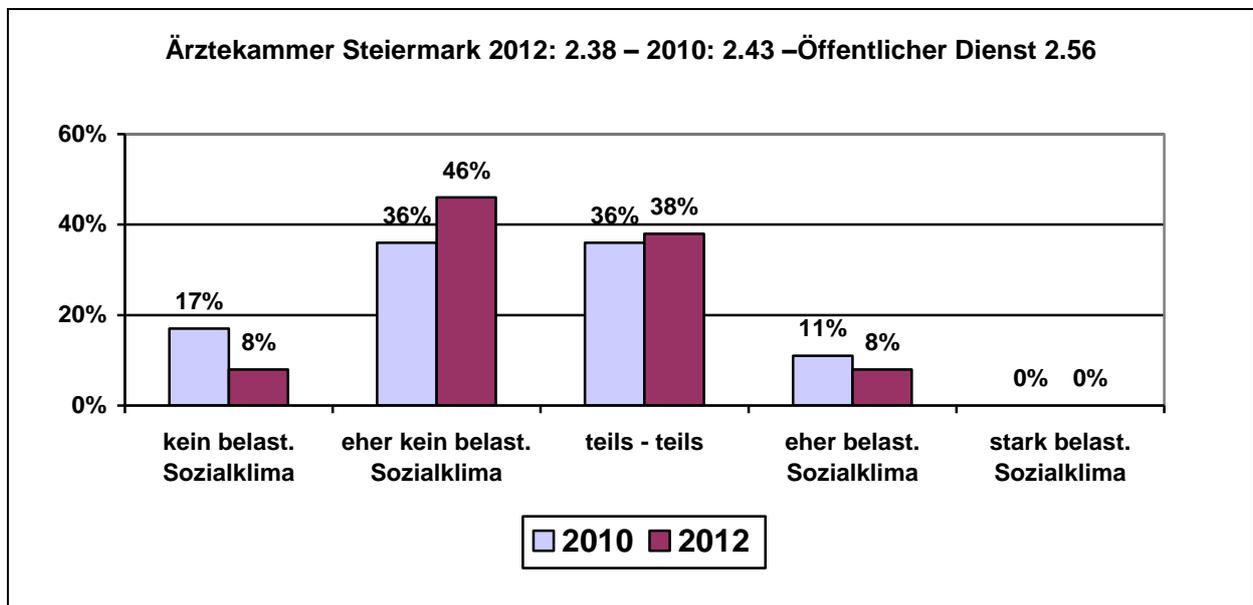
6.3. Belastendes Sozialklima im KollegInnenkreis

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert misst Belastungen, die bei der Erledigung der Arbeit im Umgang mit ArbeitskollegInnen erlebt werden.

Wertebereich: 1 (unbelastetes Sozialklima) – 5 (stark belastetes Sozialklima)

Abbildung 9: Belastendes Sozialklima im KollegInnenkreis (N = 37)



Die Hälfte der Befragten (54%) empfindet das Sozialklima (eher) nicht als belastend. Demgegenüber empfinden immerhin 8 Prozent der Beschäftigten ihre ArbeitskollegInnen als echte Belastung. Weiters erleben 38 Prozent ab und zu Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit KollegInnen.

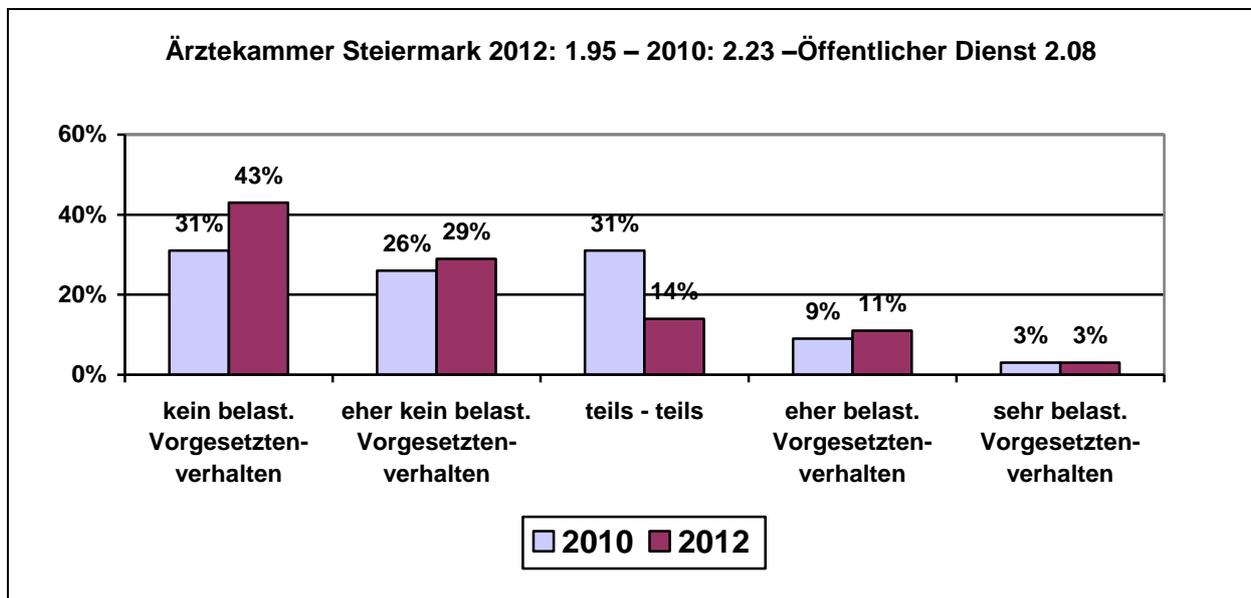
6.4. Belastendes Vorgesetztenverhalten

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert bezeichnet die Belastungen bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben, die sich aus dem Verhalten des Vorgesetzten ergeben.

Wertebereich: 1 (kein belastendes Vorgesetztenverhalten) –
5 (sehr belastendes Vorgesetztenverhalten)

Abbildung 10: Belastendes Vorgesetztenverhalten (N = 35)



Sieben von zehn befragten Beschäftigten (72%) zeigen sich mit den Vorgesetzten ungebrochen zufrieden. Allerdings berichten 14 Prozent von gelegentlichen Komplikationen mit Führungskräften. Lediglich 14 Prozent erleben die Vorgesetzten als Belastung und bezeichnen die Zusammenarbeit mit ihnen als schwierig.

7.5. Belastungen durch äußere Tätigkeitsbedingungen

Die wahrgenommenen physischen, ergonomischen, sozialen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind ein wichtiger Indikator bei der Bewertung der Arbeitsqualität und stellen zugleich einen bedeutsamen Risikofaktor in gesundheitlicher Hinsicht dar. Es soll daher gezeigt werden, wie sehr sich die MitarbeiterInnen durch äußere Tätigkeitsbedingungen bzw. die Arbeitsumwelt belastet fühlen.

Aus dem Spektrum der erhobenen Belastungen dominieren solche, die aus dem Arbeitspensum bzw. dem Ausmaß der anfallenden Arbeit resultieren. 33 Prozent der Befragten leiden unter Stress/Überbelastung, sowie 51 Prozent unter Zeitdruck. Man wird daraus schließen dürfen, dass das zu bewältigende Arbeitsvolumen eine Quelle von Gesundheitsstörungen darstellen kann.

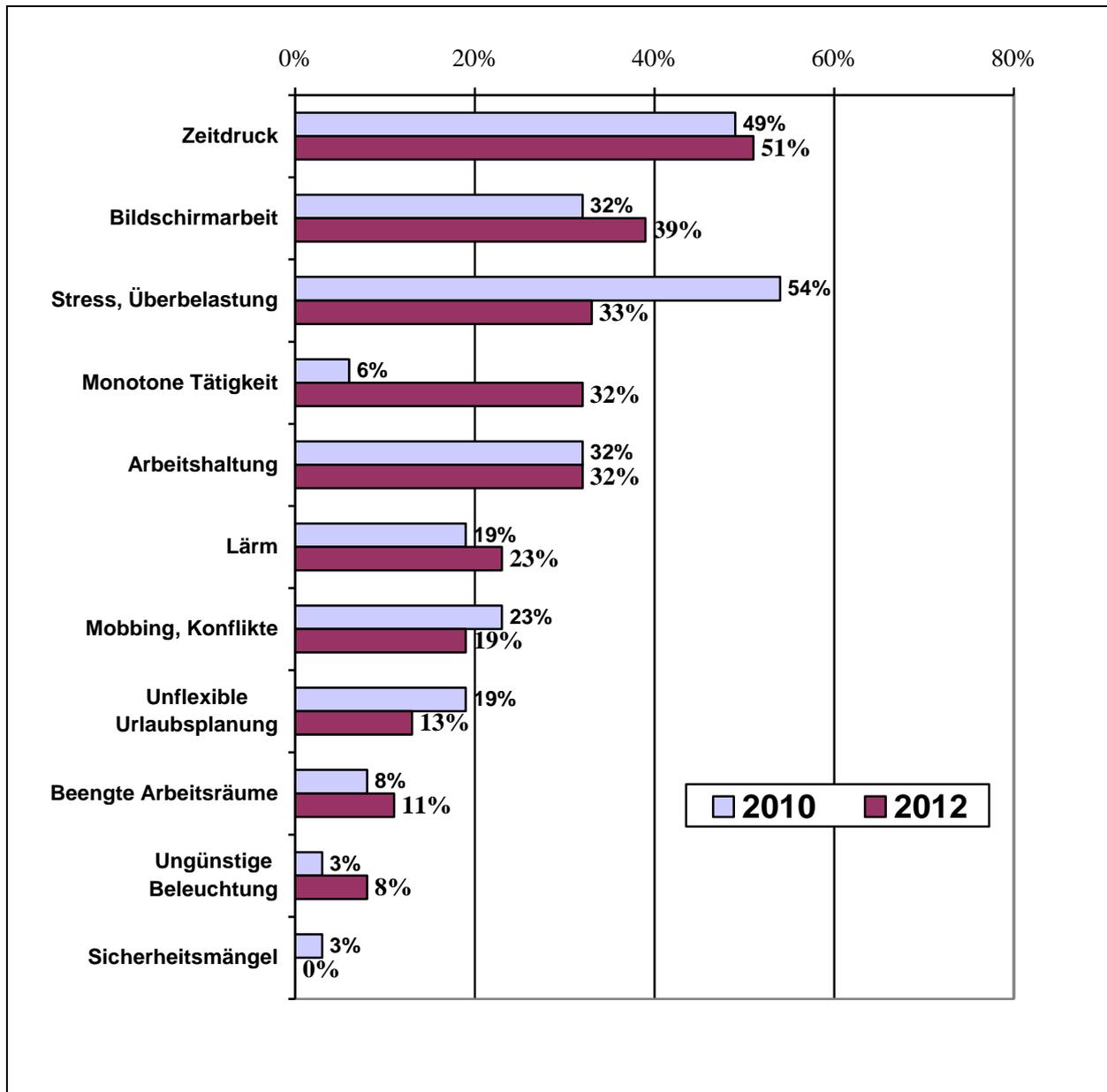
32 Prozent der MitarbeiterInnen fühlen sich durch die Körperhaltung, welche sie im Zuge der Arbeitstätigkeit einnehmen müssen belastet. Weiters klagen 39 Prozent über Probleme bei der Bildschirmarbeit und 32 Prozent über eine monotone Tätigkeit.

63 Prozent haben mit der Lärmbelastung am Arbeitsplatz Probleme.

Alle restlichen Belastungsdimensionen weisen Anteilswerte von unter 20 Prozent auf.

Vergleicht man die häufigsten Belastungen der Erstbefragung 2010 mit jenen der Zweitbefragung 2012, so kann man erkennen, dass die Belastungen durch Stress, Konflikte und unflexible Urlaubsplanung moderat zurückgegangen sind. Zeitdruck, die Lärmbelastung, Bildschirmarbeit, monotone Tätigkeit und beengte Arbeitsräume zeigen eine höhere Belastung an.

Abbildung 11: Belastungen durch äußere Tätigkeitsbedingungen
(Anteil der Personen, die sich davon belastet fühlen in %, N = 37 – 38)



7. Organisationale Ressourcen

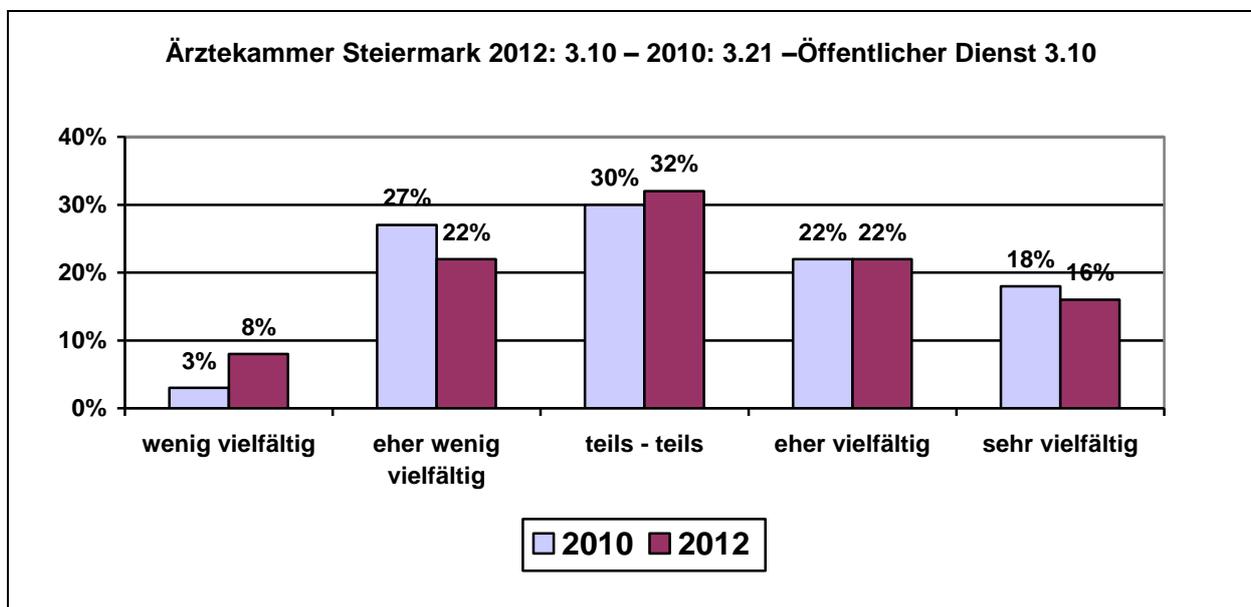
7.1. Aufgabenvielfalt

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert erfasst die qualitative Vielfalt der anfallenden Aufgaben.

Wertebereich: 1 (wenig vielfältig) – 5 (sehr vielfältig)

Abbildung 12: Aufgabenvielfalt (N = 37)



30 Prozent der Befragten bezeichnen ihre Aufgaben als eher bis sehr vielseitig und abwechslungsreich. Demgegenüber erleben 38 Prozent die Arbeitstätigkeit als (eher) wenig vielfältig. 32 Prozent rangieren diesbezüglich im Mittelfeld.

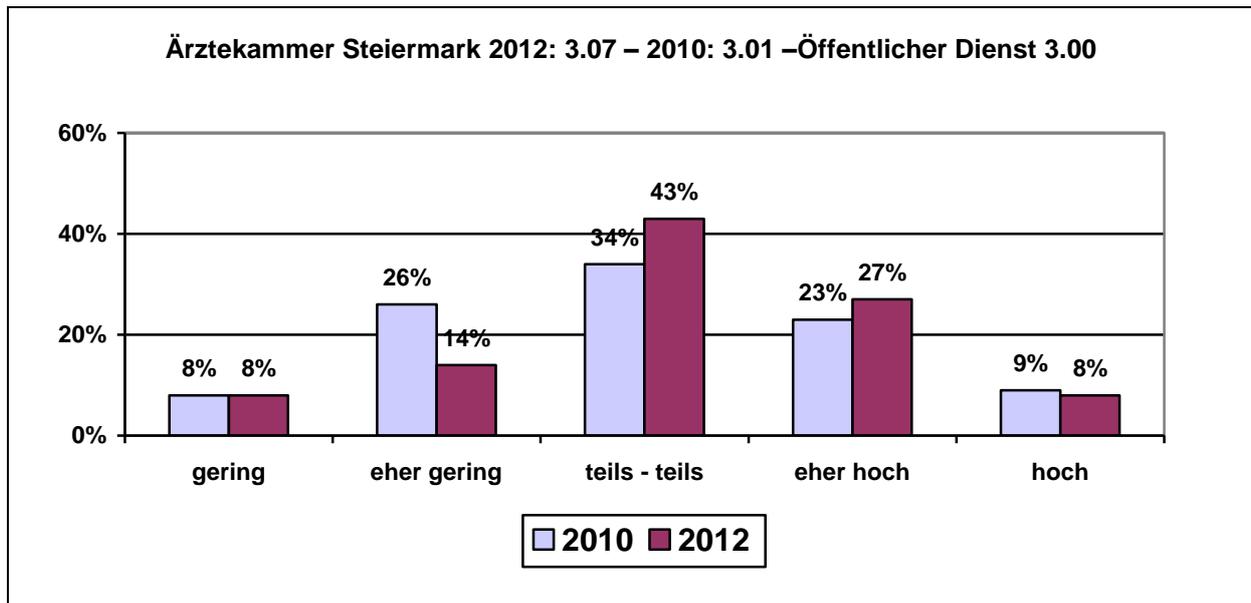
7.2. Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert misst die Lernmöglichkeiten bei der Arbeit, die auch als berufliche Zukunftschancen gesehen werden können.

Wertebereich: 1 (geringes Qualifikationspotenzial) – 5 (hohes Qualifikationspotenzial)

Abbildung 13: Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit (N = 37)



35 Prozent der befragten MitarbeiterInnen entdecken bei der Arbeit mehr oder weniger große Lern- und Entwicklungschancen. Weitere 43 Prozent können diesbezüglich zumindest moderate Qualifikationspotenziale erkennen. Die restlichen 22 Prozent haben hingegen das Gefühl, sich bei der Arbeit nicht wesentlich weiterentwickeln zu können und sehen keine Möglichkeiten zur Aneignung zusätzlicher Kompetenzen.

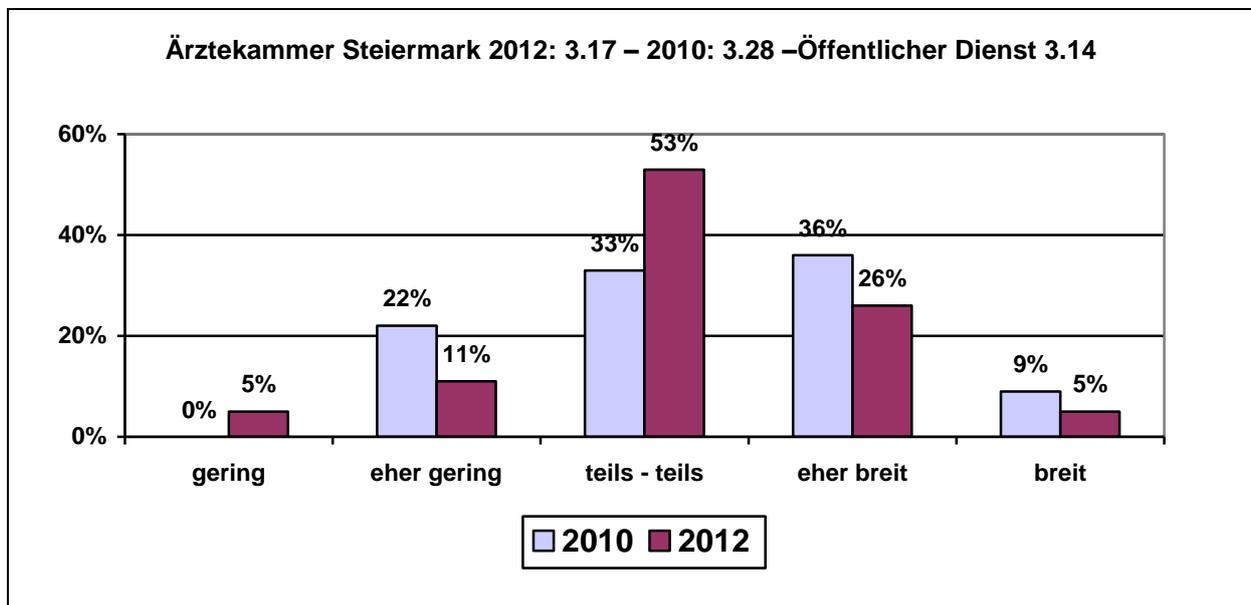
7.3. Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)

SALSA Wert:

Der SALSA-Wert erfasst den Grad, in dem man sich die Arbeit selbst einteilen und Entscheidungen treffen kann.

Wertebereich: 1 (geringer Tätigkeitsspielraum) – 5 (breiter Tätigkeitsspielraum)

Abbildung 14: Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum, N = 38)



31 Prozent der Befragten verfügen über einen (eher) breiten Tätigkeitsspielraum. Zudem sind 53 Prozent mit dem Handlungsspielraum bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben einigermaßen, aber nicht vollständig zufrieden. 16 Prozent der befragten MitarbeiterInnen finden demgegenüber einen lediglich äußerst limitierten Handlungsspielraum vor.

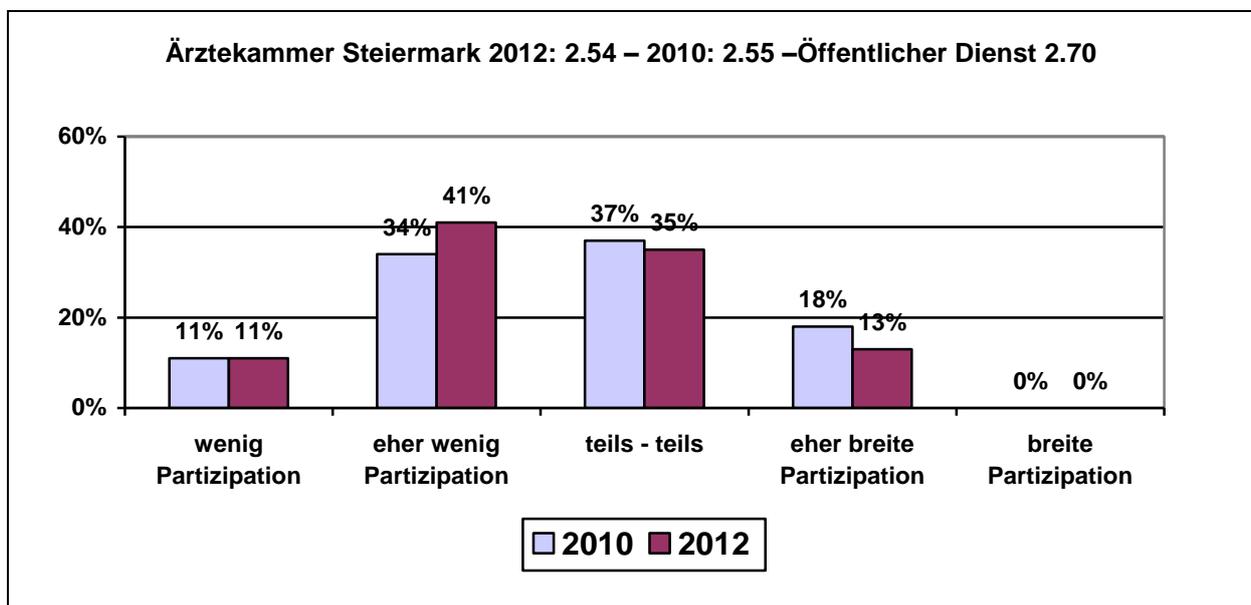
7.4. Partizipationsmöglichkeiten

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert erfasst den Grad, in dem die Vorgesetzten rechtzeitig über Veränderungen der Arbeitsorganisation informieren, und wie sehr bei solchen Veränderungen auch Mitsprachemöglichkeiten bestehen.

Wertebereich: 1 (wenig Partizipation) – 5 (breite Partizipation)

Abbildung 15: Partizipationsmöglichkeiten (N = 37)



Die Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung wird lediglich von 13 Prozent der befragten Belegschaft wahrgenommen, in der Sache jedoch begrenzt wahrgenommen von 35 Prozent der Befragten. 41 Prozent zeigen sich diesbezüglich skeptisch und beurteilen die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung als eher gering. Eine Minderheit (11%) kann nur wenig Partizipationspotenziale erkennen.

7.5. Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes

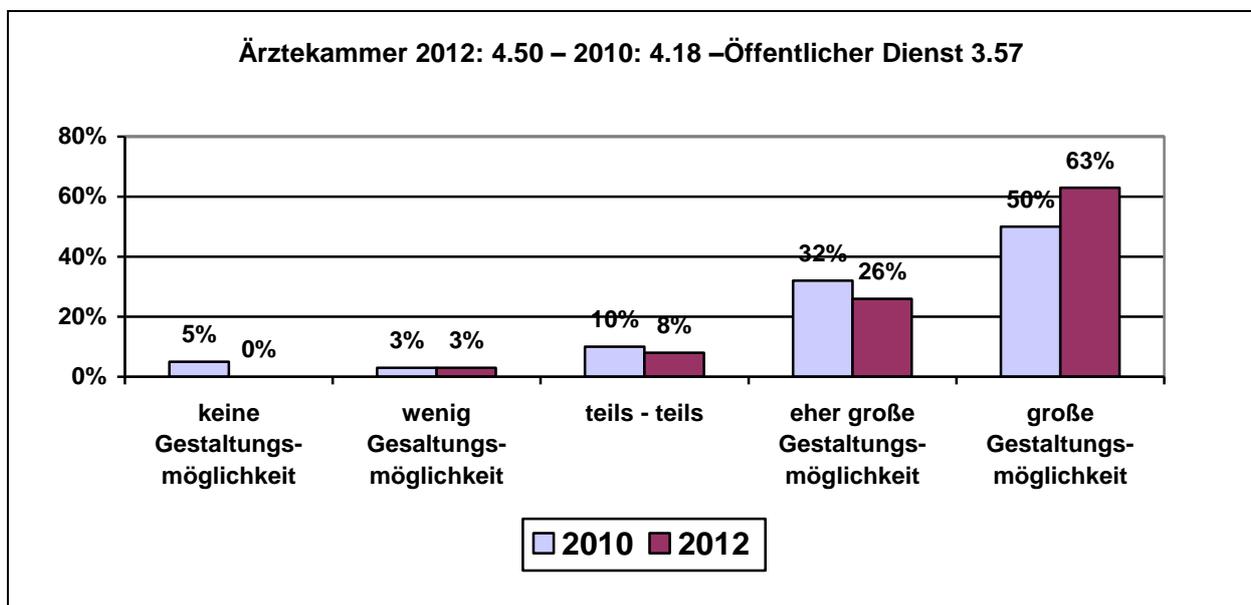
SALSA Wert:

Der SALSA- Wert kennzeichnet das Ausmaß, in dem der eigene Arbeitsplatz nach dem eigenen Geschmack gestaltet werden kann.

Wertebereich: 1 (keine Gestaltungsmöglichkeit) – 5 (große Gestaltungsfreiheit)

Abbildung 16: Persönliche Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes

(N = 38)



Die Mehrheit der befragten Beschäftigten (89%) stehen breite Möglichkeiten zur Verfügung, ihren Arbeitsplatz nach dem eigenen Geschmack zu gestalten. Demgegenüber sehen nur 3 Prozent nur geringe Freiräume bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes. Die restlichen 8 Prozent sind in diesem Zusammenhang im Mittelfeld zu finden.

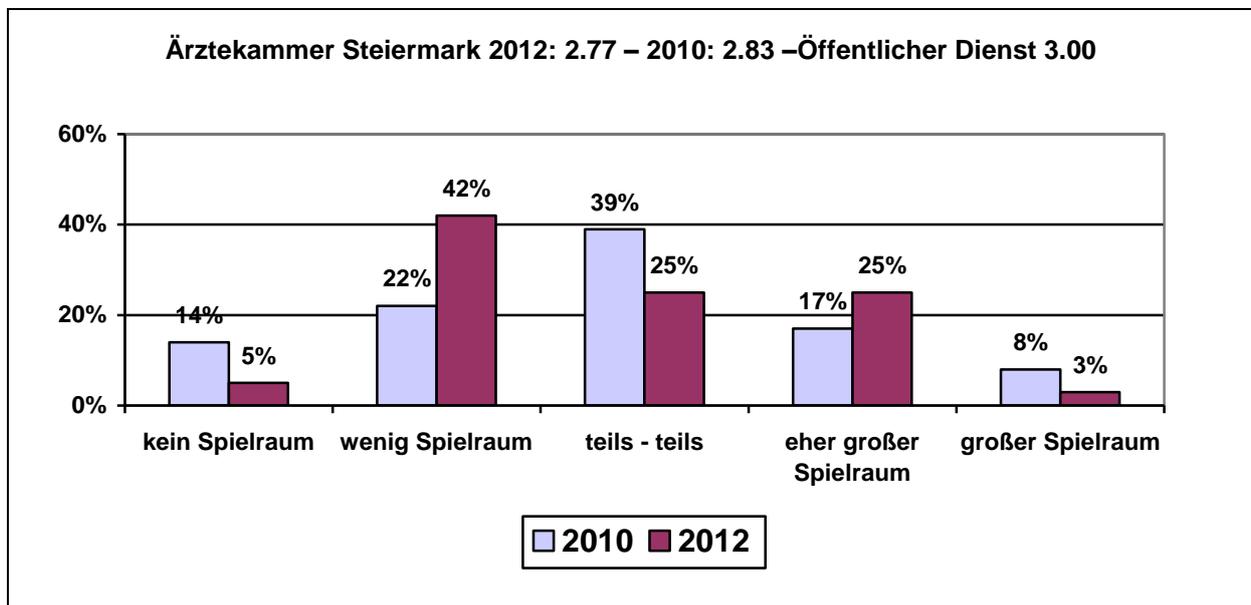
7.6. Spielraum für private und persönliche Dinge bei der Arbeit

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert erfasst die Möglichkeit, Privatgespräche bzw. Unterhaltungen mit KollegInnen zu führen.

Wertebereich: 1 (kein Spielraum) – 5 (großer Spielraum)

**Abbildung 17: Spielraum für private und persönliche Dinge bei der Arbeit
(N = 36)**



28 Prozent der befragten Beschäftigten können den Angaben zufolge auch Privatgespräche mit KollegInnen während des Arbeitstages führen. 47 Prozent geben hingegen an, bei der Arbeit über wenig bis keine Freiräume für private Dinge zu verfügen. 25 Prozent rangieren diesbezüglich im Mittelfeld.

8. Soziale Ressourcen

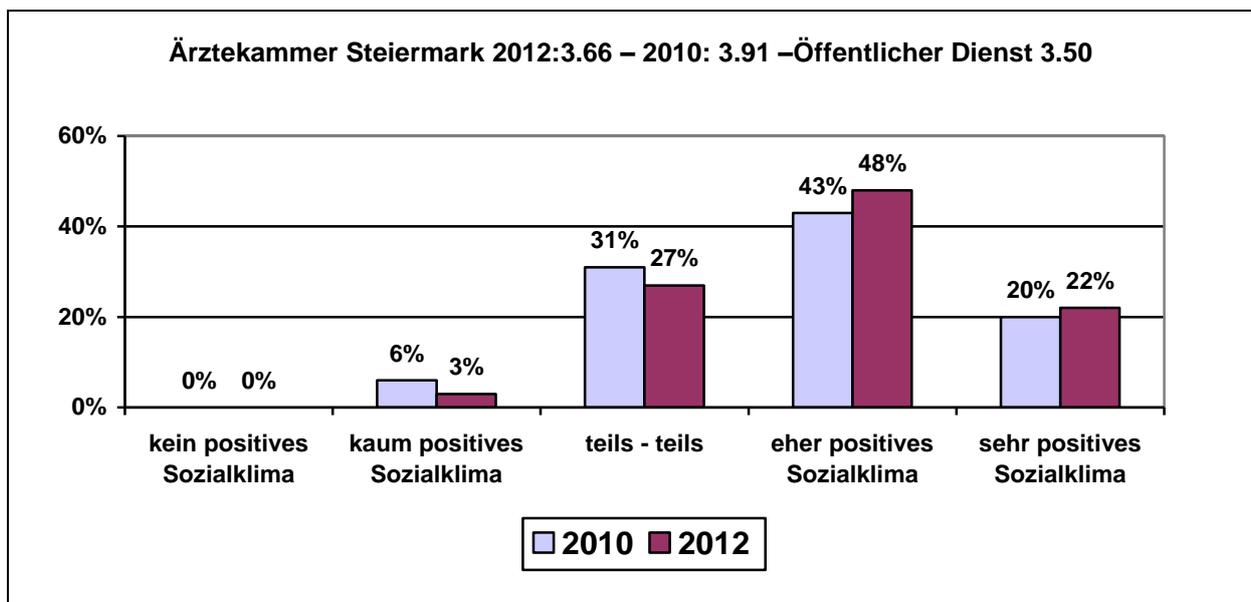
8.1. Positives Sozialklima

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert misst die Qualität der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz (z.B. wie sehr gegenseitiges Interesse, Vertrauen und Humor im Umgang mit anderen Personen bei der Arbeit vorliegt). Damit ist ein Indikator für das „Wohlfühlen“ im Unternehmen verfügbar.

Wertebereich: 1 (kein positives Sozialklima) – 5 (sehr positives Sozialklima)

Abbildung 18: Positives Sozialklima (N = 37)



Das Sozialklima im Unternehmen wird mehrheitlich als angenehm erlebt. Drei Viertel der Befragten (70%) bezeichnet ihre KollegInnenbeziehungen dezidiert als positiv. Ein Drittel (27%) ist mit dem Arbeitsklima einigermaßen zufrieden, ohne sich jedoch vollständig wohl zu fühlen. Nur 3 Prozent der befragten Bediensteten bezeichnen die Arbeitsatmosphäre hinsichtlich des Sozialklimas als eher unangenehm.

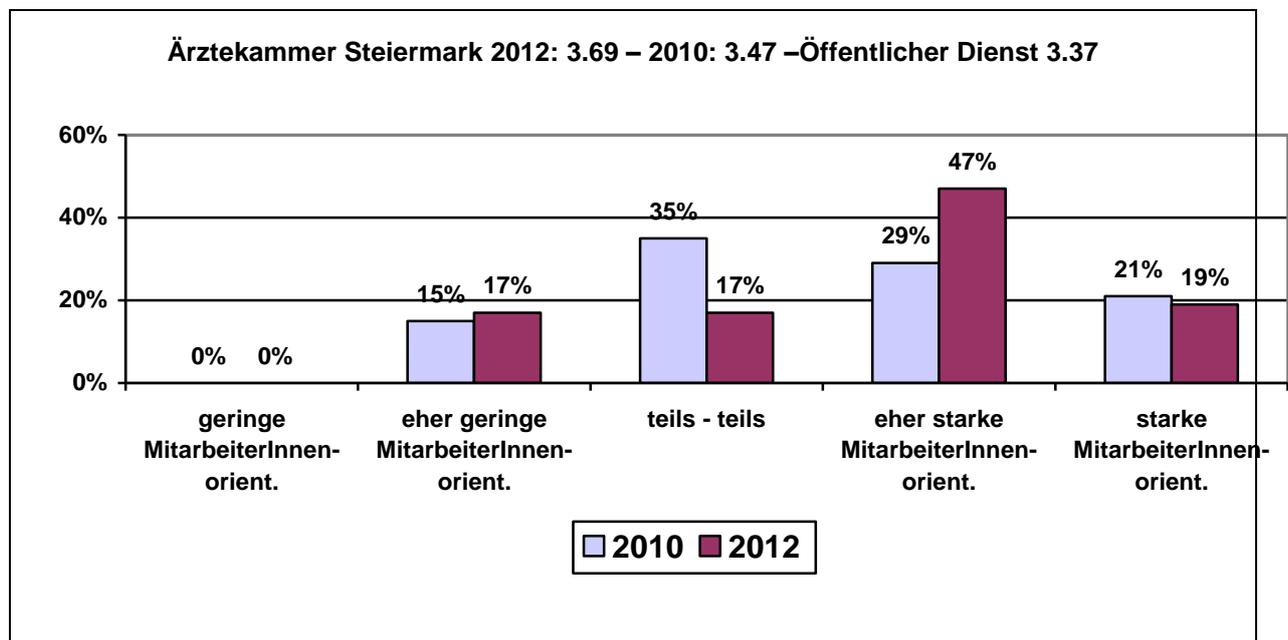
8.2. MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert erfasst die Behandlung der MitarbeiterInnen durch die Vorgesetzten (Freundlichkeit, Feedback etc.).

Wertebereich: 1 (geringe Mitarbeiterorientierung des Vorgesetzten) –
5 (starke Mitarbeiterorientierung des Vorgesetzten)

Abbildung 19: MitarbeiterInnenorientierung des Vorgesetzten (N = 36)



66 Prozent der Befragten nehmen bei ihren Vorgesetzten eine (eher) starke MitarbeiterInnenorientierung wahr. Weitere 17 Prozent sind mit der Behandlung durch die Vorgesetzten zumindest einigermaßen zufrieden. Die Gruppe der Unzufriedenen, die sich von Seiten der Führungskräfte eine bessere Behandlung wünschen würden, umfasst 17 Prozent der befragten Belegschaft.

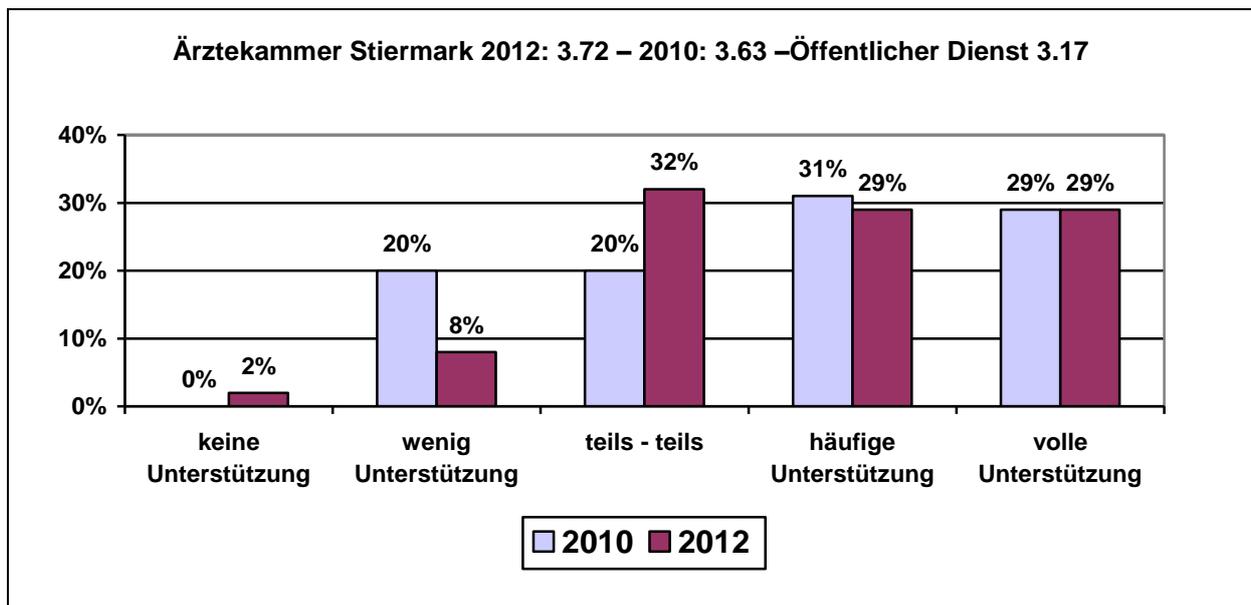
8.3. Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert erfasst den Grad, in dem der Vorgesetzte zuhört und hilft, wenn es notwendig ist.

Wertebereich: 1 (keine Unterstützung) – 5 (volle Unterstützung)

Abbildung 20: Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten (N = 38)



Sechs von zehn der befragten MitarbeiterInnen (58%) fühlen sich durch ihre Vorgesetzten nach besten Kräften unterstützt. Weitere 32 Prozent sind mit der Unterstützung durch die Führungskräfte zumindest einigermaßen zufrieden. Sie erhalten im Anlassfall manchmal, aber nicht immer Hilfe. Immerhin 10 Prozent würden sich von ihren Vorgesetzten mehr Gehör und Hilfe wünschen.

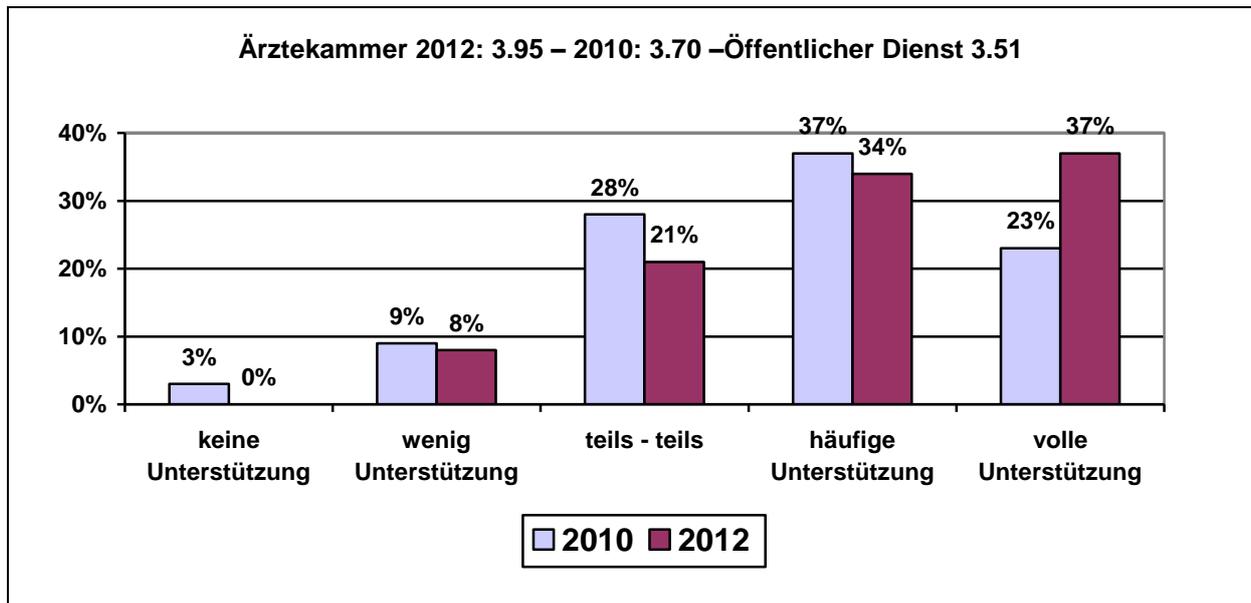
8.4. Soziale Unterstützung durch ArbeitskollegInnen

SALSA Wert:

Der SALSA- Wert erfasst den Grad, in dem die KollegInnen bereit sind zu helfen, bzw. wie sehr man sich auf diese verlassen kann.

Wertebereich: 1 (keine Unterstützung) – 5 (volle Unterstützung)

Abbildung 21: Soziale Unterstützung durch ArbeitskollegInnen (N = 38)



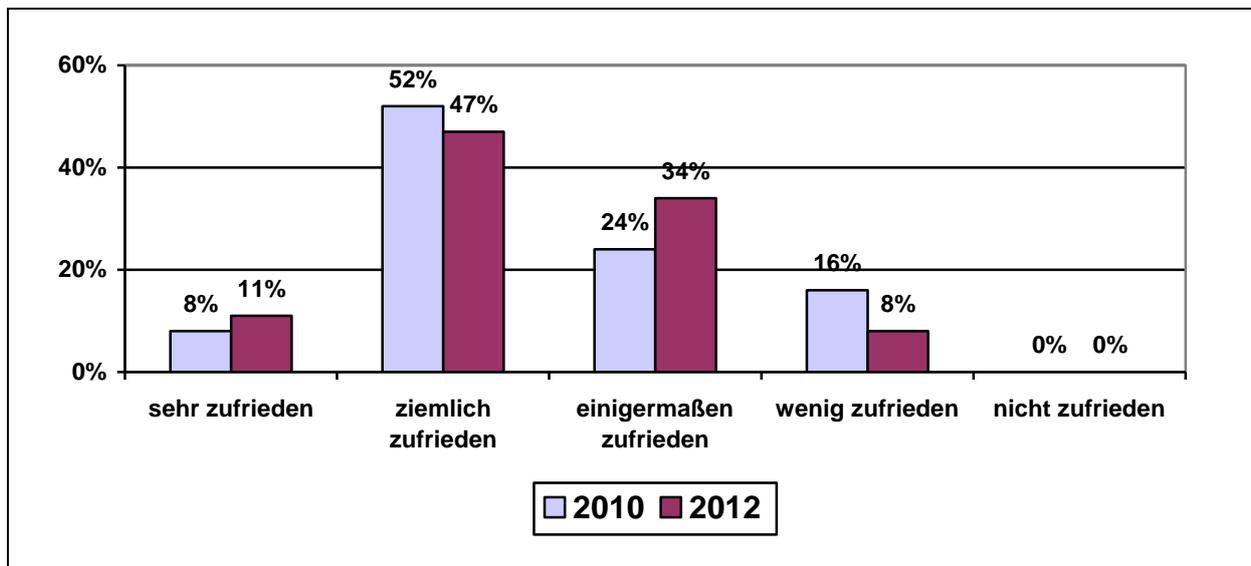
Knapp ein Drittel der befragten Beschäftigten (71%) hat das Gefühl, sich auf ihre ArbeitskollegInnen weitgehend verlassen zu können. 21 Prozent der Befragten urteilen in diesem Zusammenhang differenziert und wählen die Mittelkategorie, d.h. sie finden bei anderen MitarbeiterInnen des Unternehmens nur teilweise Unterstützung. 8 Prozent zeigen sich skeptisch und fühlen sich mehr oder weniger alleine gelassen.

9. Arbeitszufriedenheit

9.1. Gesamtzufriedenheit

Im Rahmen der Gesundheitsbefragung wurde auch die Arbeitszufriedenheit insgesamt erhoben. Der entsprechende Frageanreiz lautete: „Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, KollegInnen, Arbeitszeit usw.): Wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?“. Eine solche Maßzahl der Gesamtzufriedenheit ist sehr anschaulich darstellbar, hat aber durch ihre fehlende Differenzierung nur beschränkten Wert für die Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen.

Abbildung 22: Arbeitszufriedenheit (N = 38)

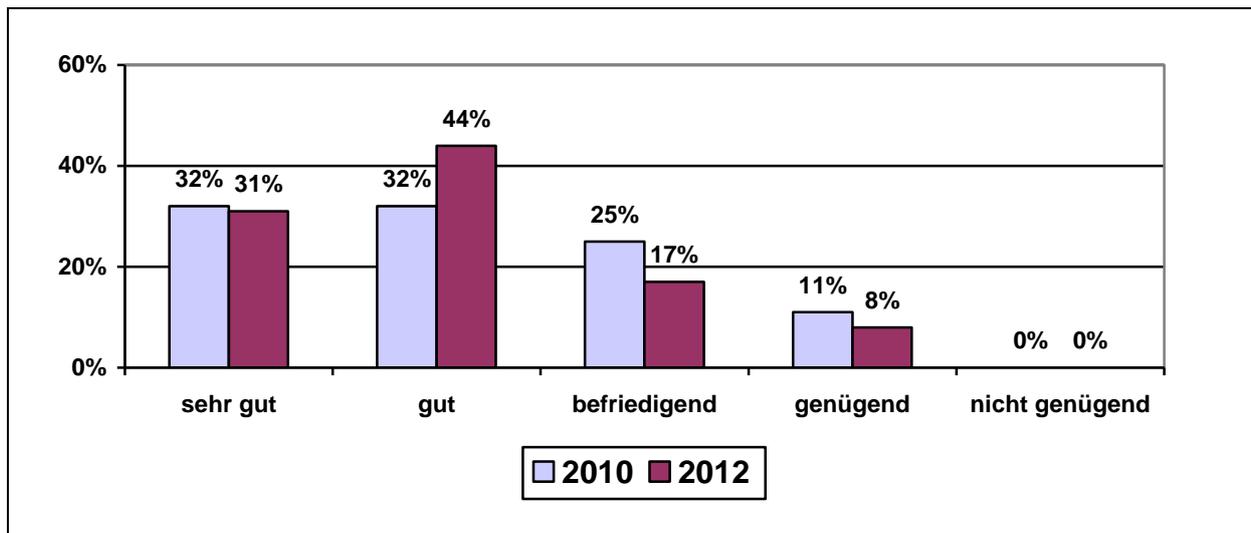


58 Prozent der befragten Belegschaft sind mit ihrer Arbeit sehr bis ziemlich zufrieden. Weiters kann sich etwas mehr als ein Drittel der Befragten (34%) zu keinem eindeutig positiven Urteil durchringen, diese Personen sind jedoch zumindest einigermaßen zufrieden. Eine ausgesprochene Unzufriedenheit wird lediglich von 8 Prozent der Befragten zum Ausdruck gebracht. Diese Personen können ihrer Arbeit nur (noch) wenig Positives abgewinnen.

9.2. Betriebsklima

Die Bestandsaufnahme der sozialen Ressourcen im Betrieb wird durch die Untersuchung des Betriebsklimas abgerundet. Ergänzend zu der detailreichen Analyse der Sozialbeziehungen zu KollegInnen und Vorgesetzten wurden die Befragten gebeten, das Betriebsklima am Arbeitsplatz insgesamt zu beurteilen. Nachstehende Abbildung illustriert die Wahrnehmung des Betriebsklimas durch die Belegschaft.

Abbildung 23: Beurteilung des Betriebsklimas (N = 36)



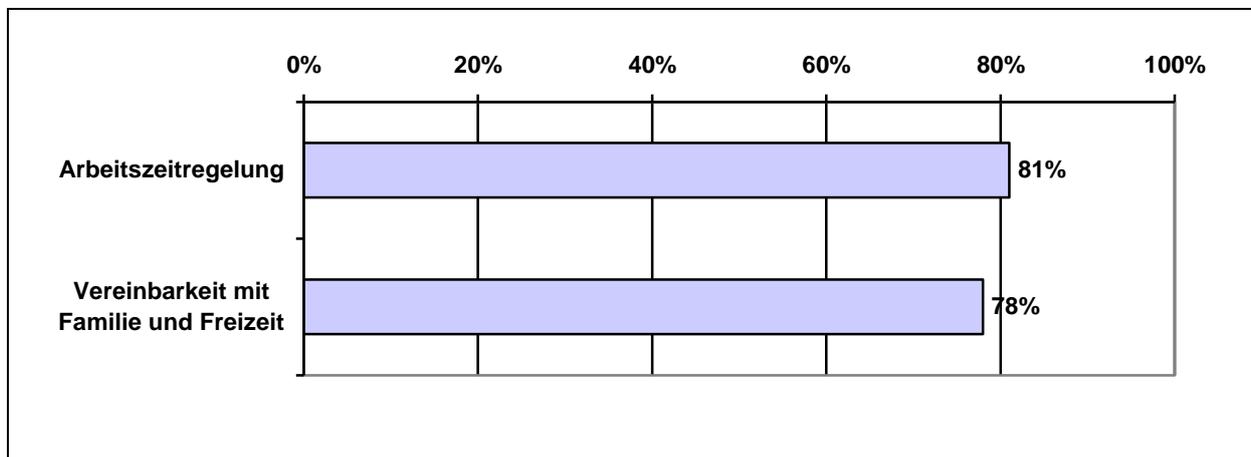
75 Prozent der befragten Beschäftigten beurteilen das Betriebsklima zumindest als gut. Ein Viertel der Belegschaft (17%) zeigt sich mittelmäßig zufrieden. Demgegenüber sind 8 Prozent der MitarbeiterInnen mit dem Arbeitsklima unzufrieden. Insgesamt kommt hier eine sehr ansprechende Beurteilung der Arbeitsatmosphäre zum Ausdruck.

9.3. Rahmenbedingungen der Arbeit

Betriebliche Regelung der Arbeit

Aus dem Spektrum der betrieblichen Rahmenbedingungen der Arbeit werden zunächst die Arbeitszeitregelung und daran anlehnend die Vereinbarkeit der Arbeit mit Familie und Freizeit („work-life-balance“) beleuchtet.

Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Regelung der Arbeit (Anteil der MitarbeiterInnen, die zufrieden sind; N = 37)

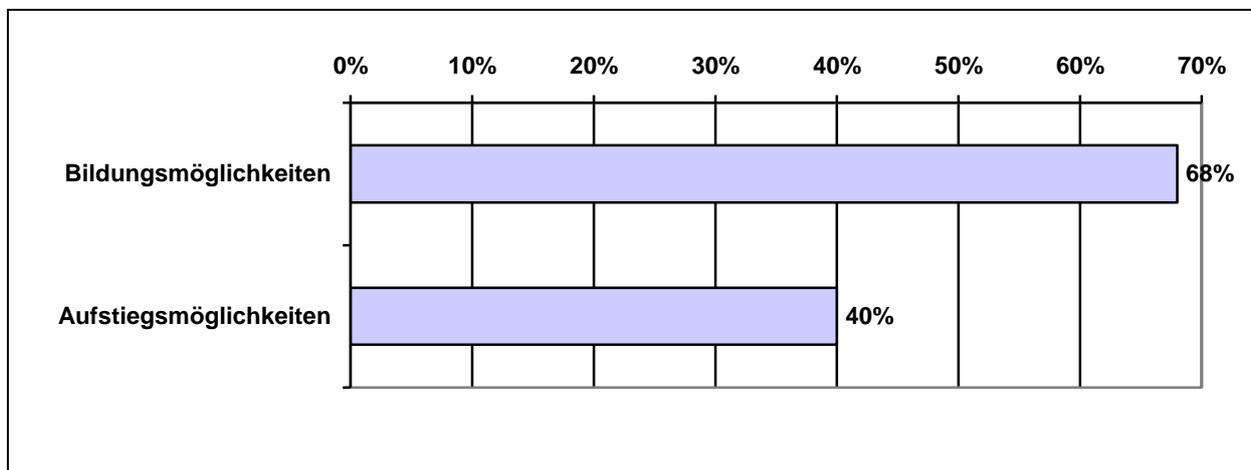


Die Arbeitszeitregelung wird mehrheitlich als unproblematisch wahrgenommen. 81 Prozent der befragten MitarbeiterInnen werden diesbezüglich zufrieden gestellt. Bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Freizeit liegen die Zufriedenheitswerte bei 78 Prozent.

Bildungs- und Karrieremöglichkeiten

Betriebstreue, Engagement und – in gesundheitlicher Hinsicht besonders wichtig – das Wohlbefinden der Beschäftigten sind eng mit den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen verknüpft. In diesem Sinne war zu erheben, wie die MitarbeiterInnen ihre beruflichen Zukunfts- und Karrierechancen im Unternehmen einschätzen. Dabei wurde auf die Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten abgestellt.

Abbildung 25: Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen (Anteil der MitarbeiterInnen, die zufrieden sind; N = 35 - 37)

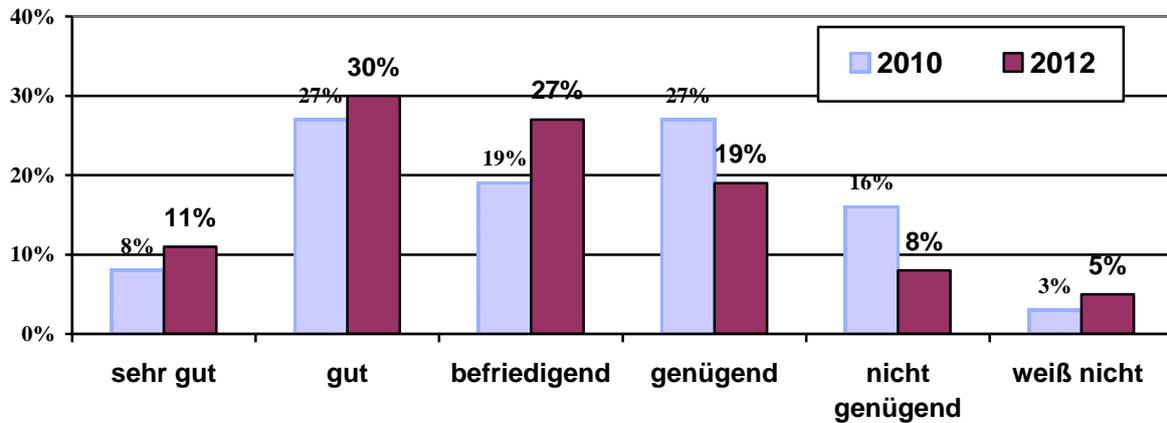


Die Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen werden mehrheitlich positiv beurteilt. 68 Prozent der befragten Beschäftigten sind mit den eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden. Die Aufstiegs- und Karrierechancen werden weniger gut beurteilt. Nur vier von zehn befragten Beschäftigten (40%) sehen intakte und ansprechende Aufstiegschancen.

Führungsstil

Die Beurteilung des Führungsstils der Vorgesetzten wurde mit der Frage „Wie beurteilen Sie den Führungsstil Ihrer Vorgesetzten im Haus?“ erhoben. Nachstehende Abbildung illustriert die Wahrnehmung durch die Belegschaft.

Abbildung 26: Vergleich - Beurteilung des Führungsstils der Vorgesetzten im Haus (N =37)



41% der Befragten sind mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten zufrieden. 27% finden den Führungsstil befriedigend. Weniger, bis gar nicht zufrieden sind 13% der Befragten MitarbeiterInnen.

Im Vergleich zur ersten Befragung kann insgesamt gesehen eine deutliche Verbesserung beobachtet werden.

2010: Durchschnittsnote 3,1

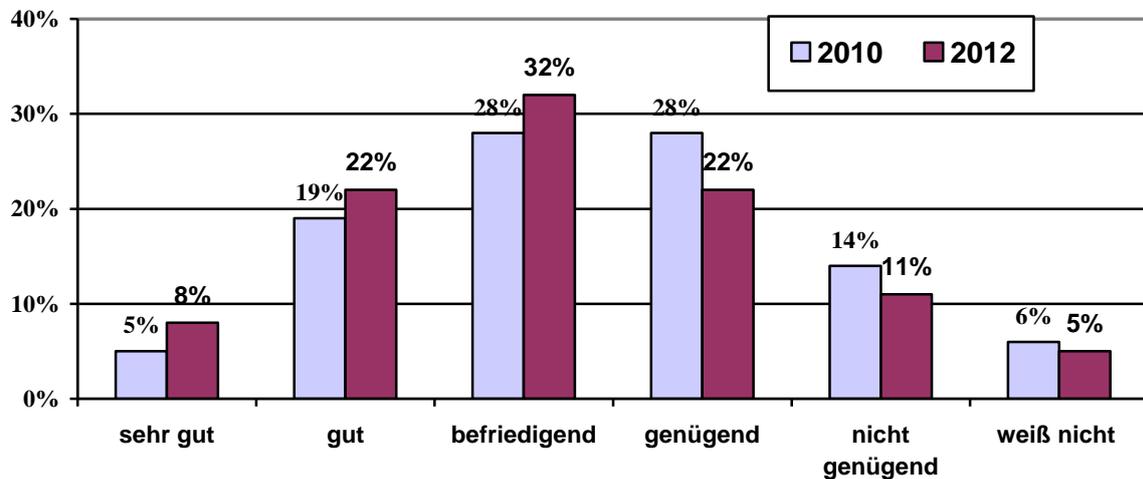
2012: Durchschnittsnote 1,6

Umgang mit Konflikten in KollegInnenschaft

Die Konfliktbereitschaft wurde mit der Frage „Wie beurteilen Sie den Umgang mit Konflikten innerhalb der KollegInnenschaft?“ erhoben.

Abbildung 28 zeigt die Ergebnisse der ersten und zweiten Befragung.

**Abbildung 27: Vergleich - Umgang mit Konflikten innerhalb KollegInnenschaft
(N = 37)**



Mehr als ein Viertel der Belegschaft (30%) bestätigen der KollegInnenschaft einen guten Umgang mit Konflikten. 22% sehen die Konfliktbereitschaft als nicht ausreichend. Einigermaßen zufrieden sind 32% der Befragten. Im Vergleich zur Befragung 2010 kann von einer deutlichen Verbesserung gesprochen werden.

2010: Durchschnittsnote 3,1

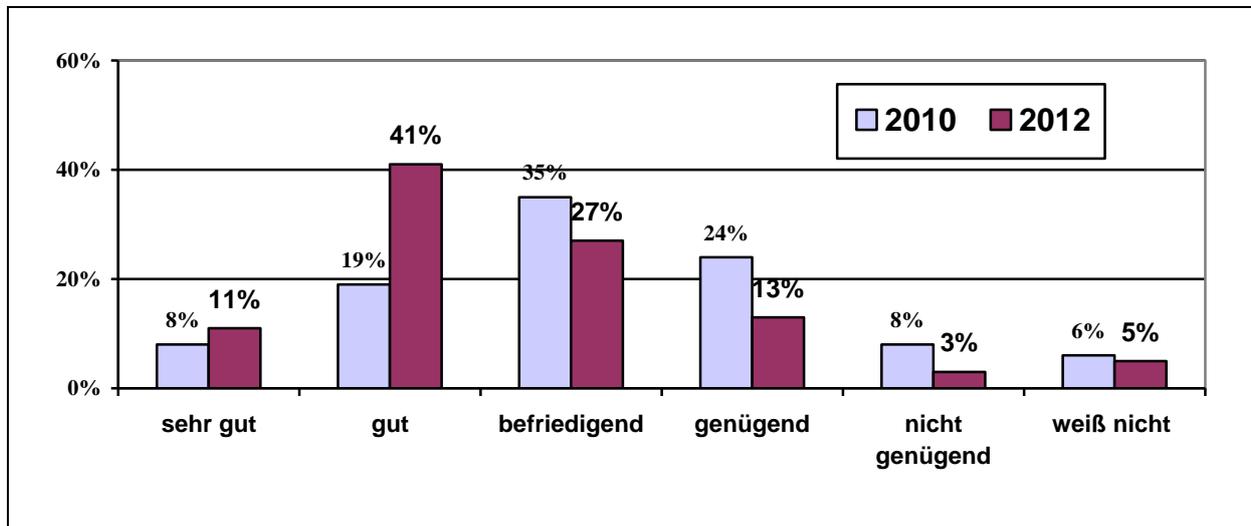
2012: Durchschnittsnote 1,2

Lob und Kritik der Vorgesetzten

Der Umgang mit Lob und Kritik der Vorgesetzten wurde mit der Frage „Wie beurteilen Sie den Umgang Ihrer Vorgesetzten mit Lob und Kritik? Erhoben.

Abbildung 29 zeigt die Ergebnisse dieser Bewertung.

Abbildung 28: Vergleich - Beurteilung Lob und Kritik der Vorgesetzten (N = 37)



52% der Befragten sind mit dem Verhältnis – Lob und Kritik der Vorgesetzten zufrieden. Mit befriedigend bewertet 27% der Belegschaft. Unzufrieden sind lediglich 3% aller Befragten.

Der Vergleich zur Befragung im Jahr 2010 zeigt eine deutliche Verbesserung der Beurteilung.

2010: Durchschnittsnote 2,8

2012: Durchschnittsnote 1,6

Erreichbarkeit

Die Bewertung der Erreichbarkeit der KollegInnen wurde anhand der Frage“ Wie beurteilen Sie die Erreichbarkeit Ihrer KollegInnen im Haus?“ abgefragt.

Abbildung 30 zeigt die Ergebnisse dieser Bewertung.

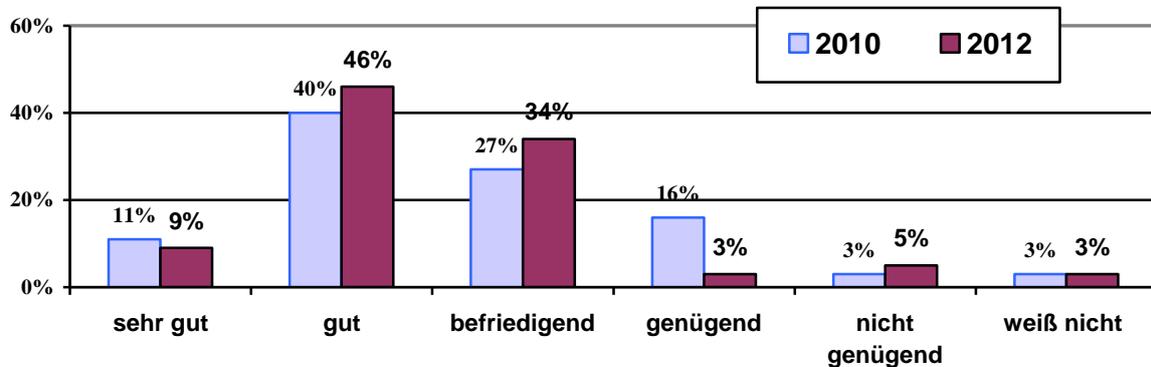
Etwas mehr als die Hälfte (55%) der Befragten bestätigt eine gute Erreichbarkeit. 34% bewerten mit befriedigend, 3% mit ausreichend und 5% sieht keine gute Erreichbarkeit der KollegInnen.

Der Vergleich zeigt eine signifikante Verbesserung im Vergleich zur Befragung 2010.

2010: Durchschnittsnote 2,5

2012: Durchschnittsnote 1,3

**Abbildung 29: Vergleich - Beurteilung der Erreichbarkeit der KollegInnen
(N = 35)**

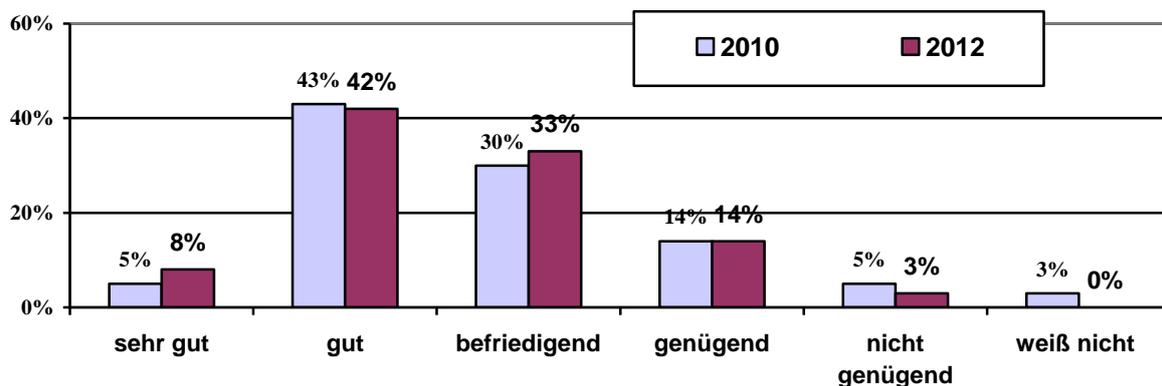


MitarbeiterInneninformation, Ablagesystem, Zusammenarbeit

Für weitere betriebliche Rahmenbedingungen der Arbeit werden MitarbeiterInnen-Information (z.B. MitarbeiterInnenbesprechung), Ablage- und Dokumentationssystem und die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen im Vergleich mit der 1. Befragung 2010 beleuchtet.

Die nachstehenden Abbildungen zeigen die Ergebnisse.

Abbildung 30: Vergleich MitarbeiterInneninfo (N = 36)



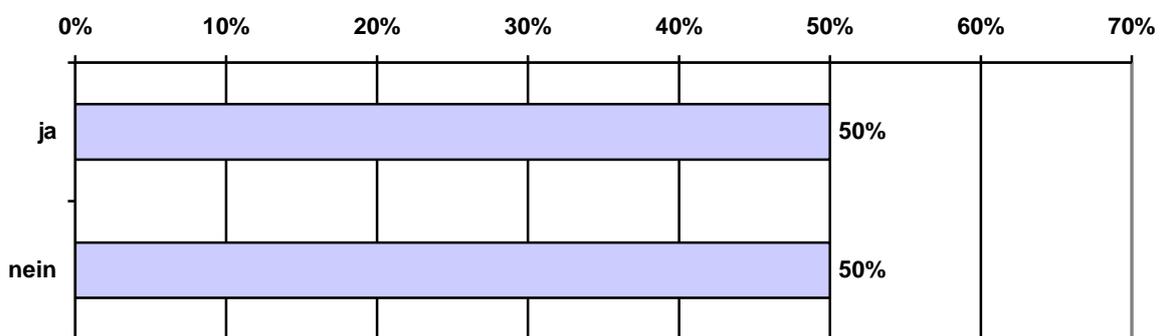
Die MitarbeiterInnen Information wird von der Hälfte der Befragten gut bewertet. 17% bewerten mit genügend bzw. nicht genügend. Mit befriedigend bewerten 33% aller Befragten. Im Vergleich zeigt sich eine leichte Verbesserung.

2010: Durchschnittsnote 2,6

2012: Durchschnittsnote 1,8

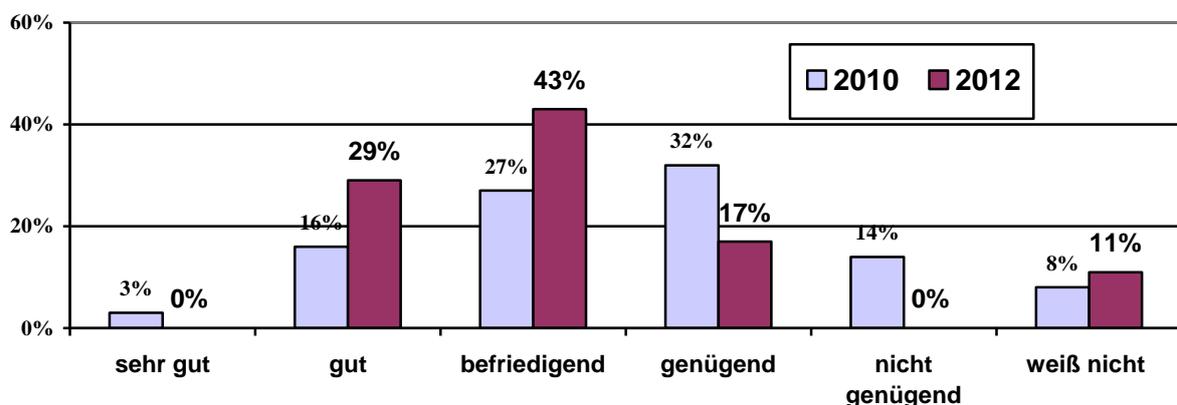
Verbesserung der internen MitarbeiterInnen- Information seit 2010

Abbildung 31: Verbesserung der internen MitarbeiterInnen- Information seit 2010 (N = 32)



Je die Hälfte der Befragten sieht eine Verbesserung zu 2010, bzw. keine Verbesserung im Bereich der internen MitarbeiterInnen- Information.

Abbildung 32: Vergleich - Ablage und Dokumentationssystem (N = 35)



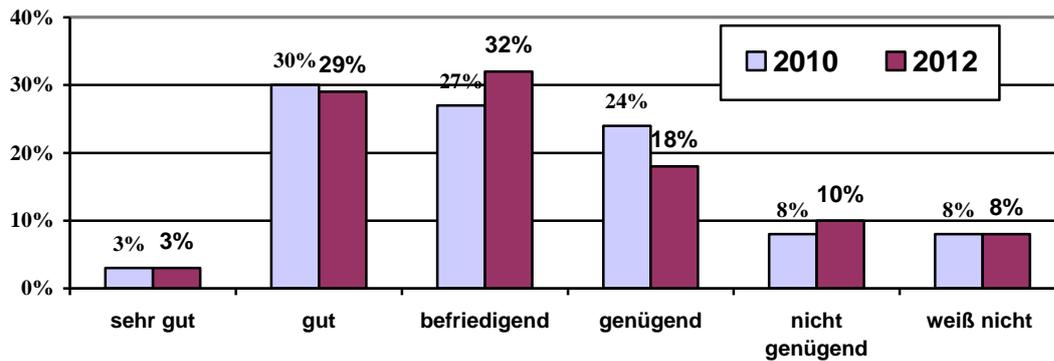
Gut wird das Ablage- und Dokumentationssystem von 29% der Befragten bewertet. 43% bewerten mit befriedigend, 17% mit genügend.

Die Bewertung zeigt eine minimale Verschlechterung im Vergleich zur 1. Befragung.

2010: Durchschnittsnote 2,7

2012: Durchschnittsnote 3,0

**Abbildung 33: Vergleich - Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen
(N = 38)**



Mit der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen sind 32% der Befragten sehr zufrieden. 18% sind gerade noch zufrieden und 10% nicht mehr zufrieden. 32% finden die Zusammenarbeit ausreichend.

Der Vergleich zeigt eine minimale Verbesserung.

2010: Durchschnittsnote 2,8

2012: Durchschnittsnote 2,1

Mittagessen

Einen wichtigen Aspekt des Gesundheitsverhaltens bildet das Essverhalten. Herabgebrochen auf die berufliche Tätigkeit ist damit die Frage zu stellen, ob bei der Arbeit die Möglichkeit und Zeit besteht, ein geregeltes Mittagessen einzunehmen. In diesem Sinne ist festzuhalten: Die Mehrheit der MitarbeiterInnen (exakt 78 %) haben regelmäßig (immer oder meistens) die Möglichkeit, ein warmes Mittagessen einzunehmen. Bei 19 % ist dies selten, bei 3 % nie der Fall.

87 % der Befragten halten verstärkte Aktivitäten der Gesundheitsförderung im eigenen Arbeitsbereich für sinnvoll. Die Belegschaft spricht sich damit sehr deutlich für betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen aus.

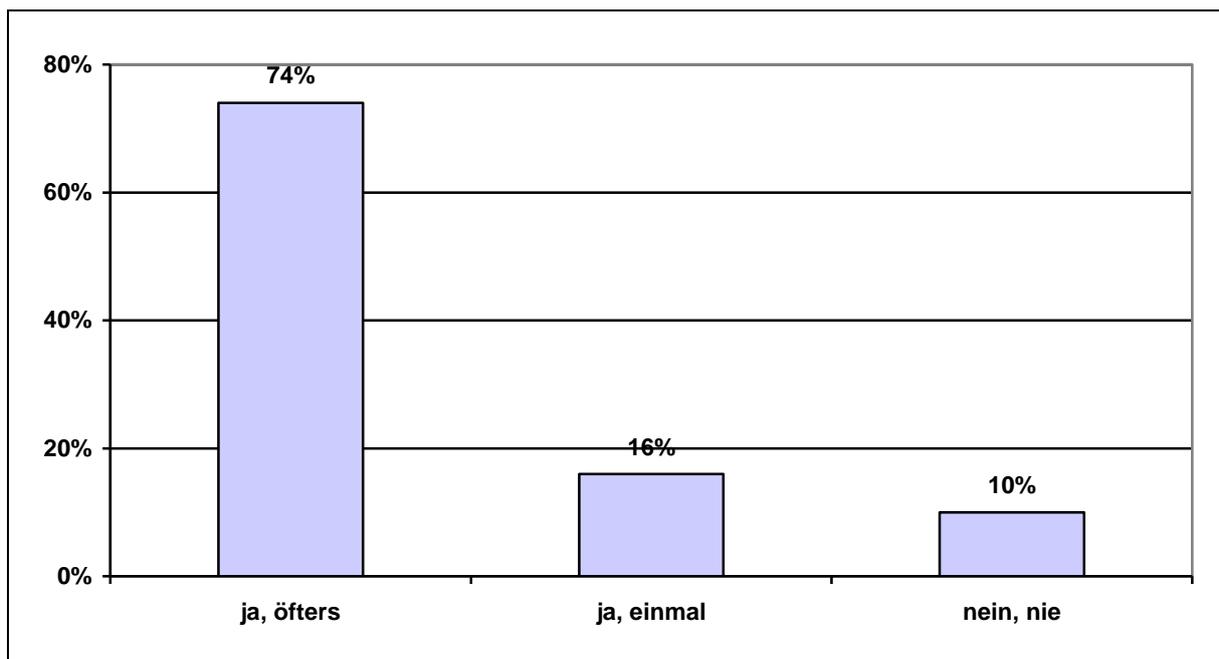
10. Beurteilung des Projektes

Um eine Beurteilung des Projektes vorzunehmen, ist es zunächst bedeutsam, den Beteiligungsgrad zu untersuchen. Mit anderen Worten: Hätten nur wenige Beschäftigte an dem Projekt teilgenommen, würde eine Bewertung möglicherweise von anderen Faktoren als der tatsächlichen Erfahrung mit den Maßnahmen des Projektes bestimmt sein.

11.1. Teilnahme am Projekt

Nachstehende Abbildung gibt einen Überblick über die Teilnahme an Aktivitäten im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojektes.

Abbildung 34: Teilnahme am Aktivitäten (N = 53)



Drei Viertel der befragten MitarbeiterInnen (74%) haben sich öfter als einmal am Projekt beteiligt, 16 Prozent mindestens einmal. 10 Prozent blieben von den Maßnahmen, die im Rahmen des BGF- Projektes gesetzt wurden, gänzlich unberührt.

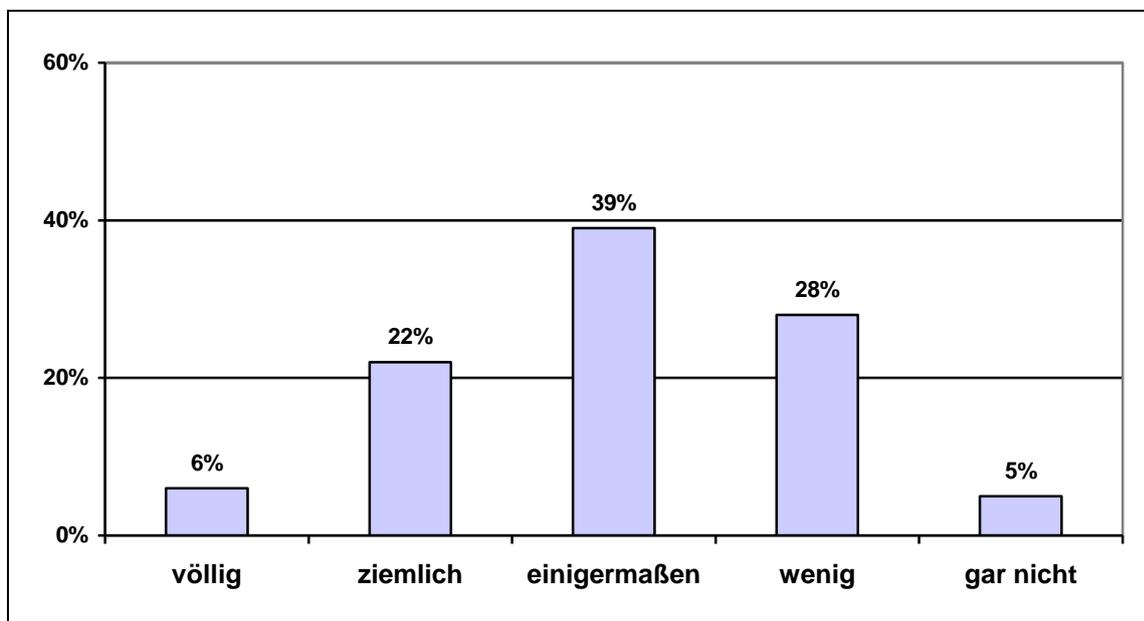
Im Laufe der Projektlaufzeit konnten viele Maßnahmen verwirklicht werden.

Bei der Mehrheit der Befragten (71%) haben diese Maßnahmen deutlich spürbare Verbesserungen bewirkt.

Gesundheitszirkel

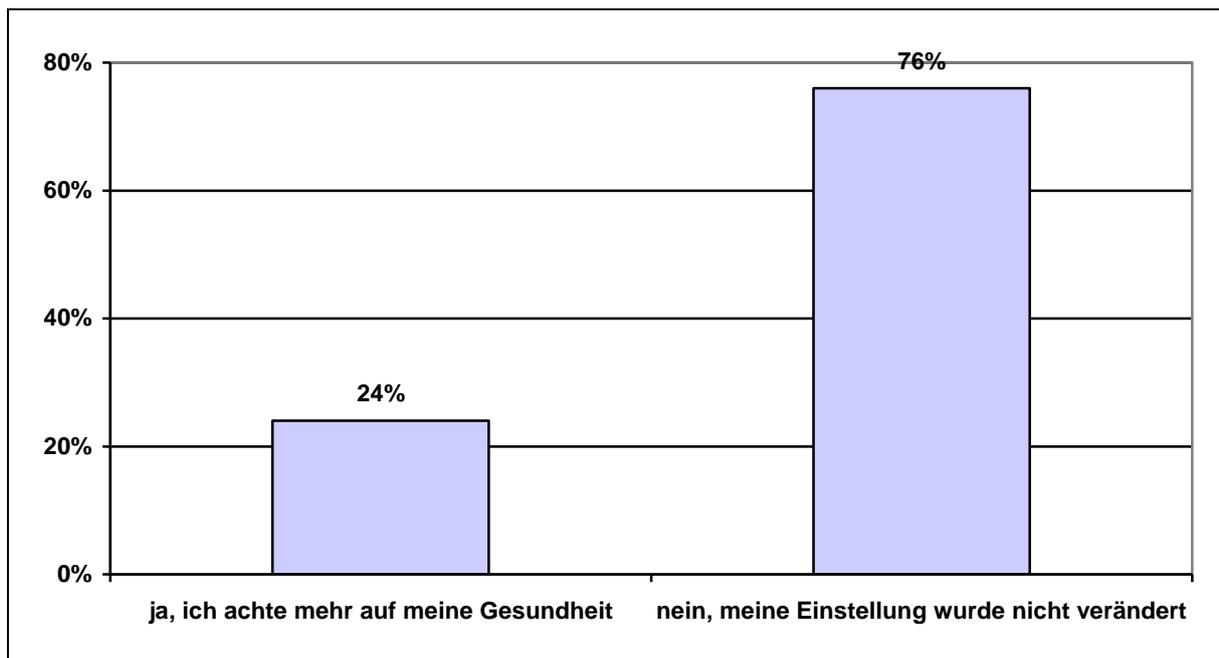
Etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten sind der Meinung, dass die Gesundheitszirkel die wesentlichen Problemfelder identifizieren konnten. 39 Prozent sind mit den Ergebnissen aus dem Gesundheitszirkeln einigermaßen zufrieden. 33 Prozent sind wenig bis gar nicht zufrieden.

Abbildung 35: Zufriedenheit mit den Ergebnissen aus den Gesundheitszirkeln (N = 36)



Bei einem Viertel der Befragten haben die gesetzten Aktivitäten die Einstellung zum eigenen Gesundheitsverhalten positiv verändert. Jedoch die Mehrheit (76%) allerdings berichtet über keine Veränderung.

Abbildung 36: Haben Aktivitäten die Einstellung zum eigenen Gesundheitsverhalten verändert (N = 37)



11.2. Defizite im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojektes

Auf die Fragestellung „Welche Maßnahmen, die Ihnen persönlich am Herzen gelegen wären, wurden nicht umgesetzt? Was hat gefehlt?“ antworteten insgesamt 10 MitarbeiterInnen. Die Anzahl der Punkte, die diese Personen anmerkten, beträgt 10.

Inhaltlich beziehen sich die meisten Meldungen zur Kritik und den Wunsch nach Bewegungsangeboten.

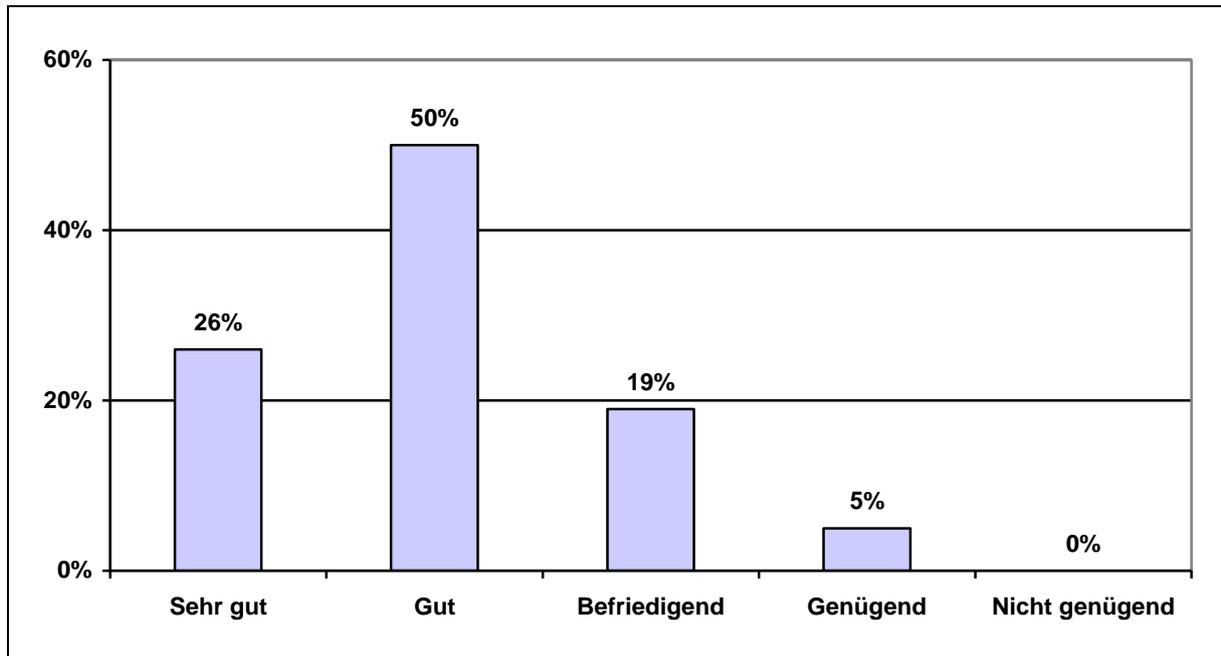
Tabelle 3: Nicht umgesetzte Maßnahmen und Kritikpunkte (N = 10)

	Anzahl
Kritik Ideen und Meinungen der MitarbeiterInnen wurden nicht gehört. Inoffluss von „Oben“ an MitarbeiterInnen nicht verbessert, kein höflicher Umgang bei den MitarbeiterInnen. Zeitpunkt der Maßnahmen sind oft für MitarbeiterInnen mit Kindern nicht vereinbar.	3
Bewegungsangebote Fit im Job- Weiterführung Gregor Rossmann, hauseigenes Fitnessstraining anbieten, Fitness und Sport,	3
Arbeitsbedingungen Sabbatical aktiv von Seiten der Kammerführung implementieren. Gesundes Führen.	2
Sonstiges Klimatisierung der Räume (Gänge), rauchfreier Sozialraum im 1. Stock ermöglichen	2

11.3. Gesamtbewertung des Gesundheitsförderungsprojektes

Wie nun das Projekt als Ganzes von den Beschäftigten der Ärztekammer Steiermark beurteilt wird, soll folgende Abbildung verdeutlichen.

Abbildung 37: Gesamtbeurteilung des Projektes (N = 38)

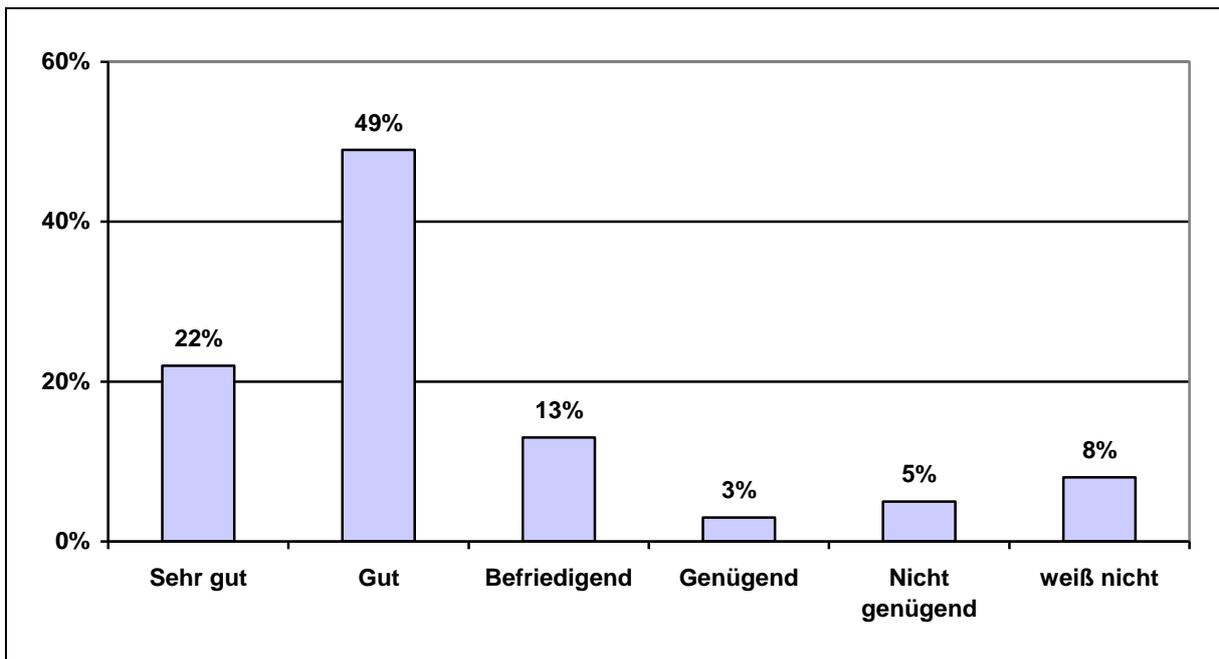


Die Mehrheit der Befragten (76%) zeigen sich sehr bzw. ziemlich zufrieden: Ein Viertel der DienstnehmerInnen (26%) vergibt in diesem Zusammenhang die Note Sehr gut und 50 Prozent die Note Gut. 19 Prozent der befragten MitarbeiterInnen urteilt mit Befriedigend. Jene befragten Beschäftigten, die das Gesundheitsförderungsprojekt negativ beurteilen, sind in der Minderheit: Lediglich 5 Prozent halten wenig von den durchgeführten BGF- Projekt.

10.4. Kooperation mit der Steiermärkischen Sparkasse

Die Mehrheit der Befragten (71%) bewertet die Kooperation mit sehr gut bzw. gut. 13 Prozent mit befriedigend. Nicht zufrieden sind 8 Prozent der Befragten.

Abbildung 38: Beurteilung des Angebotes durch die Kooperation (N = 37)



Angebot Steiermärkische Sparkasse

40 Prozent der Befragten würden in Zukunft das Angebot der Steiermärkischen Sparkasse nutzen. Ein Viertel der Befragten würde das Angebot nicht nutzen und 35 Prozent wissen es noch nicht.

Angebot „warme Mahlzeit“

Die Hälfte der Befragten wird das Angebot „warme Mahlzeit“ nutzen. 40 Prozent sprechen sich gegen eine Nutzung aus und 10 Prozent wissen nicht ob sie auf das Angebot zurückgreifen wird.

Angebote die im Rahmen der Kooperation mit der Steiermärkischen Sparkasse verstärkt oder neu angeboten werden sollen

8 Befragte haben diese Frage beantwortet.

Die Anzahl der Rückmeldungen übersteigt die Anzahl der antwortenden Personen, weil einige Befragte mehrere Vorschläge formuliert haben.

Inhaltlich beziehen sich die meisten Angaben auf Vorschläge für Kurse und Seminare.

Tabelle 4: Angebote die fortgeführt bzw. neu angeboten werden sollen (N = 8)

	Anzahl
Kurse/Seminare Entspannungstechniken, Burn out Prophylaxe, TMC, Kochkurse, Ärztekammer Kurse anbieten usw.	8
Bewegungsangebote Mehr Fitnessangebote (waren immer ausgebucht), Übungen für Rücken- u. Bauch die ohne Probleme im Büro umgesetzt werden können, Zumba, Yoga usw.	5
Verbesserungsvorschläge (Termine) Donnerstagsangebote zusätzlich an anderen Wochentagen, Teilnahme an 5-Elementekurse u. Behandlungen schwierig durch zeitliche Lagerung, viele Angebote während der Dienstzeit deshalb oft nicht nutzbar	3
Behandlungen Massagen, Crauiosacraltherapie,	2

Verbesserungsvorschläge zur Weiterentwicklung der BGF- in der Ärztekammer Steiermark

5 Befragte haben diese Frage beantwortet.

Die Anzahl der Rückmeldungen übersteigt die Anzahl der antwortenden Personen, weil einige Befragte mehrere Vorschläge formuliert haben.

Inhaltlich beziehen sich die meisten Angaben auf Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen.

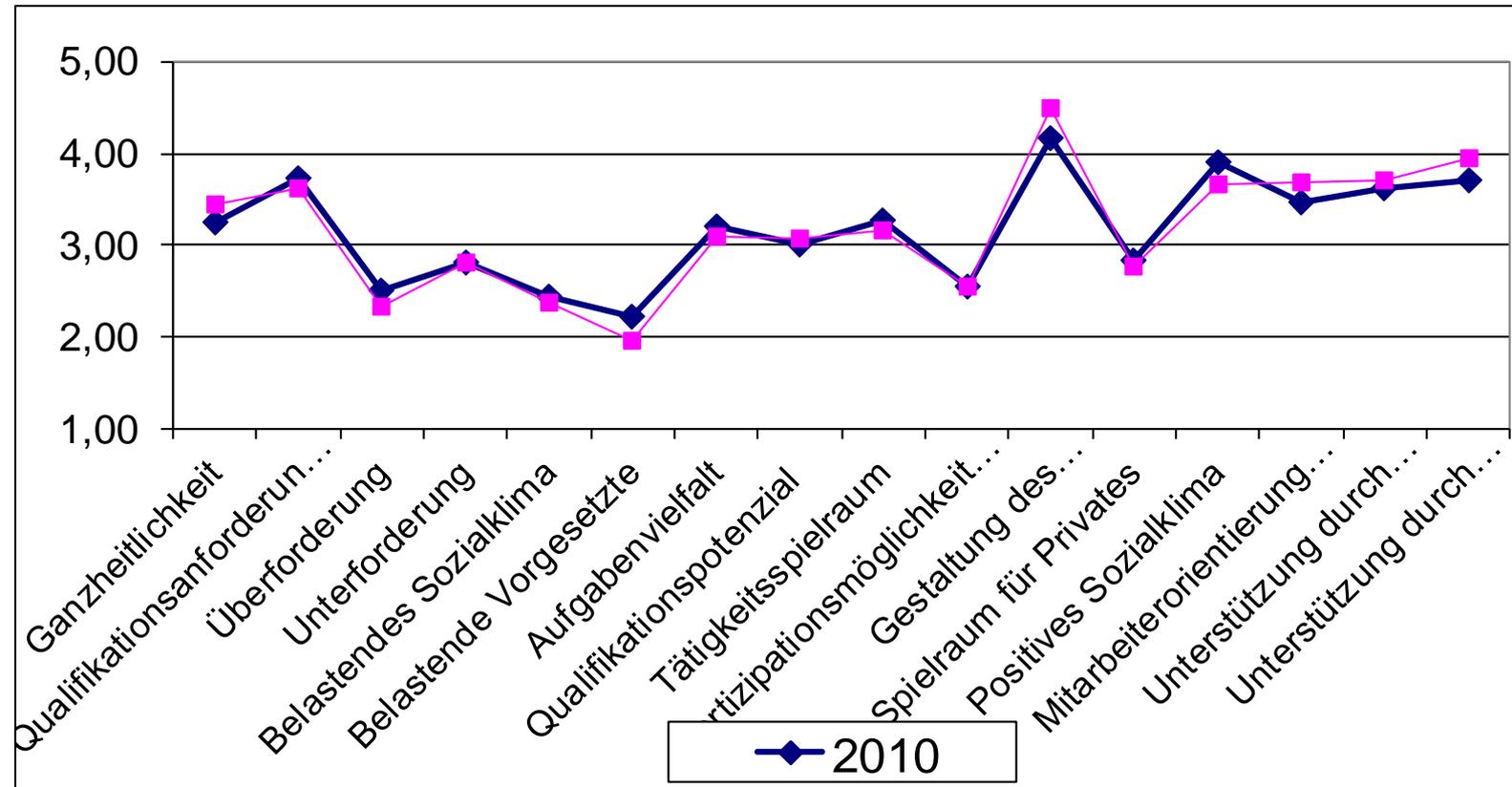
Tabelle 5: Angebote Verbesserungsvorschläge zur BGF (N = 8)

	Anzahl
Rahmenbedingungen BGF nachhaltig u. dauerhaft implementieren, leistungsgerechte Bezahlung gemäß Potential u. Vorbildung der MitarbeiterInnen, Umdenken der Führung u. MitarbeiterInnen - Einbindung aller MA (besonders der Unzufriedenen), mehr Angebote außerhalb der Dienstzeit usw.	5
Ergonomische Verbesserungen Bessere Stühle in den Sitzungssälen	1
Sonstiges Ermäßigung im Fitnessstudio ermöglichen	1

Tabelle 6: SALSA-Werte im Überblick – Vergleich 2010 und 2012

	2010	2012
Aufgabencharakteristika		
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	3.25	3.45
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	3.74	3.62
Belastungen		
Überforderung	2.51	2.34
Unterforderun/g	2.82	2.82
Belastendes Sozialklima	2.43	2.38
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2.23	1.95
Organisationale Ressourcen		
Aufgabenvielfalt	3.21	3.10
Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit	3.01	3.07
Tätigkeitsspielraum	3.28	3.17
Partizipationsmöglichkeiten	2.55	2.54
Persönliche Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes	4.18	4.50
Spielraum für persönliche und private Dinge	2.83	2.77
Soziale Ressourcen		
Positives Sozialklima	3.91	3.91
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3.47	3.69
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3.63	3.72
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3.70	3.95
<u>Lesehilfe:</u>	Wertebereich: 1 – 5 1 niedrig 5 hoch Hohe Werte bei den Belastungen sind kritisch zu bewerten. Hohe Werte bei den Ressourcen sind positiv zu bewerten.	

Abbildung 39: SALSA- Werte im Vergleich zur 1. und 2. Befragung



Benchmarking durch Referenzwerte

Die folgende Tabelle zeigt zusammenfassend noch einmal die spezifischen SALSA-Werte der Ärztekammer Steiermark. Zum Vergleich und um eine Einordnung der Ergebnisse des Auftraggebers zu ermöglichen, werden die Befunde den komprimierten Befragungsergebnissen aus anderen Untersuchungen gegenübergestellt. Als Vergleichsgruppe wurde der öffentliche Dienst ausgewählt.

Vor dem Hintergrund eines Vergleichs mit anderen Betrieben aus dem Bereich „öffentlicher Dienst“ erscheinen die erhobenen Gesundheitsrisiken (Aufgabenmerkmale, Belastungen) weitgehend durchschnittlich. Das belastende Sozialklima und belastende Vorgesetztenverhalten liegen deutlich unter dem Durchschnitt.

Die Ärztekammer Steiermark setzt sich hinsichtlich des Sozialkapitals positiv von den Referenzbetrieben ab. Das positive Sozialklima, die soziale Unterstützung der sowohl Vorgesetzten als auch ArbeitnehmerInnen untereinander ist überdurchschnittlich ausgeprägt als in den Vergleichsunternehmen im Dienstleistungssektor.

Die organisationalen Ressourcen sind gleichermaßen unterdurchschnittlich geformt. Insbesondere die Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes liegen über dem Durchschnitt der Benchmarks.

Tabelle 8: SALSA-Werte im Überblick

	Ärztammer 2012	Öffentl. Dienst (15 Betriebe 10.685 Befragte)
Belastungen		
Überforderung	2.34	2.43
Unterforderung	2.82	2.73
Belastendes Sozialklima	2.38	2.56
Belastendes Vorgesetztenverhalten	1.95	2.08
Organisationale Ressourcen		
Aufgabenvielfalt	3.10	3.10
Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit	3.07	3.00
Tätigkeitsspielraum	3.17	3.14
Partizipationsmöglichkeiten	2.54	2.70
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes	4.50	3.57
Spielraum für persönliche und private Dinge bei der Arbeit	2.77	3.00
Soziale Ressourcen		
Positives Sozialklima	3.66	3.50
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3.69	3.37
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3.72	3.17
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3.95	3.51

Lesehilfe: Wertebereich 1-5/ 1 = niedrig, 5 = hoch: Hohe Werte bei den Belastungen sind kritisch zu bewerten, Hohe Werte bei den Ressourcen sind positiv zu bewerten.