



Die Ärztekammer
Steiermark

gesundesarbeiten



Betriebliche Gesundheitsförderung
in der Ärztekammer Steiermark

Werte Jury!

Die Auszeichnung mit dem „Preis für Einsteiger“ im Jahr 2011 war für die Ärztekammer für Steiermark ein wichtiges Signal auf dem richtigen Weg in der Durchführung von Betrieblicher Gesundheitsförderung zu sein. Es war für uns aber auch Ansporn sich nicht auf erworbenen Lorbeeren auszuruhen, sondern weiterhin alle möglichen Anstrengungen zu unternehmen, Betriebliche Gesundheitsförderung zu leben und dauerhaft als Fundament und elementare Stütze in der Ärztekammer für Steiermark zu inventarisieren.

Nach wie vor ist „Die Gesundheit der Menschen unser höchstes Ziel“. Dieses Ziel ist nun nicht nur mehr Vision, sondern aufgrund einer unlängst stattgefundenen Evaluierung des Projektes im Rahmen einer MitarbeiterInnenbefragung können wir stolz behaupten, dass es im Zusammenwirken mit allen MitarbeiterInnen gelungen ist, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, die Gesundheit zu stärken, das Wohlbefinden aller zu verbessern, motivierende Rahmenbedingungen zu schaffen, eine wertschätzende Unternehmenskultur zu leben und bestmögliche Voraussetzungen dafür zu schaffen, Betriebliches Gesundheitsmanagement in unserem Unternehmen zu installieren.

Als erste Ärztekammer in Österreich, welche Betriebliche Gesundheitsförderung durchführt, sind wir erfreulicherweise Vorbild für andere Ärztekammern, die zunehmend Interesse für BGF bekunden. Obwohl wir erst im Frühjahr 2010 mit Betrieblicher Gesundheitsförderung begonnen haben, konnten wir schon viele Erfolge buchen. Insbesondere freut es uns, dass bereits viele MitarbeiterInnen mit außerordentlich großem Engagement und Selbstinitiative am Projekt „gesundes arbeiten“ mitmachen. So wurden bereits zahlreiche Vorschläge für verbessernde und damit gesundheitsfördernde Maßnahmen erarbeitet und wir sind sehr zuversichtlich, noch viele weitere Ideen umsetzen zu können.

Auch die „Nachbarn“ im Haus der Medizin, wie Zahnärztekammer und Styria Vitalis, werden immer wieder zur Teilnahme an BGF-Aktivitäten der Ärztekammer eingeladen (zB gesundes Mittagessen, Fahrrad-Check) und nehmen die Aktionen mit Interesse an.

Die im Jänner 2012 stattgefundenen Evaluierung des BGF-Projektes zeigte ein erfreuliches Ergebnis und ist Garant dafür BGF nachhaltig in Form eines Projektmanagements in der Ärztekammer für Steiermark ab April 2012 zu implementieren.

2011 startete seitens der Ärztekammer für Steiermark zudem das Schwerpunktthema „gesundes arbeiten – gesundes leben“ mit dem Ziel im Rahmen eines gesamtgesellschaftlichen Kontextes sowohl den ÄrztInnen als auch den PatientInnen konkrete Hilfestellungen zu bieten, zukünftig gesundheitsfördernde Aspekte der Arbeit besser entfalten zu können.

Die Beantwortung der folgenden Fragen findet **in Erweiterung** der seit 2011 stattgefundenen BGF-Maßnahmen in der Ärztekammer für Steiermark statt.

Wir würden uns sehr über eine weitere Anerkennung unserer Arbeit freuen!
Das BGF-Team der Ärztekammer Steiermark




Impressum:

Ärztammer für Steiermark
Haus der Medizin
Kaiserfeldgasse 29
8010 Graz

T. 0316-8044-0
F. 0316-815671
E. aek@aekstmk.or.at

Fotos: Ärztkammer Steiermark, Conclusio (Martin Novak),
Fischer, Fotolia



Betriebliche Gesundheitsförderung
BGF
CHARTA

GESUNDE MITARBEITERINNEN

CHARTA

Gesunde, motivierte und gut ausgebildete MitarbeiterInnen sind sowohl in sozialer wie ökonomischer Hinsicht Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg eines Unternehmens.

Unternehmen tragen eine soziale Verantwortung gegenüber ihren MitarbeiterInnen. In dieser Verantwortung sorgen sie dafür, dass arbeitsbedingte Gefährdungen und Belastungen soweit wie möglich reduziert und Gesundheitspotenziale gestärkt werden.

Der Luxemburger Deklaration (1997) folgend, umfasst Betriebliche Gesundheitsförderung alle gemeinsamen Maßnahmen von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven MitarbeiterInnenbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

Das Bekenntnis zum gesetzlichen Arbeitnehmerschutz stellt auch vor diesem Hintergrund die Grundvoraussetzung für die Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen dar.

Grundsätze der BGF

Durch die Unterzeichnung dieser Charta wird die Orientierung an den zentralen Merkmalen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zum Ausdruck gebracht.

Dazu gehören unter anderem:

Unternehmensgrundsätze und -leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor.

Eine wertschätzende Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen MitarbeiterInnenbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen.

Eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgeglichenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und eigenen Fähigkeiten, Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und soziale Unterstützung andererseits.

Eine Personalpolitik, die aktiv Gesundheitsförderungsziele verfolgt.

Ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Prinzipien der BGF

Betriebliche Gesundheitsförderung kann ihr Ziel „Gesunde MitarbeiterInnen in gesunden Unternehmen“ nur dann erreichen, wenn nachstehende Prinzipien beachtet werden:

Partizipation

- Beteiligung der gesamten Belegschaft an der Entwicklung und Erhaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen.

Integration

- Berücksichtigung der Betrieblichen Gesundheitsförderung in allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen.

Projektmanagement

- Systematische Durchführung aller Maßnahmen und Programme. Diese inkludiert: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse.

Ganzheitlichkeit

- Berücksichtigung sowohl verhaltens- als auch verhältnis-orientierter Maßnahmen. Damit ist gewährleistet, dass der Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotenzialen verbunden wird.

SIND LEISTUNGSFÄHIGERE MITARBEITERINNEN

Mit der Unterzeichnung bekennt sich das Unternehmen

Ärztammer für Steiermark

zu den in der vorliegenden Charta beschriebenen Grundsätzen und fühlt sich auch zukünftig dazu verpflichtet, seine Unternehmenspolitik maßgeblich an den Prinzipien der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu orientieren.

Graz 18. Mai 2010
Ort, Datum

Dr. Dieter Müller
Kammeramtsdirektor

Dr. Wolfgang Koutil
Präsident

Unterschrift

Projektnummer 1909
Förderzeitraum: Mai 2010 – März 2012



Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

Inhaltsverzeichnis

1. Führung	1
1.1. <i>Wird durch vorbildliches Führungsverhalten für ein gutes Arbeitsklima gesorgt? JA</i>	1
1.2. <i>Wird dafür gesorgt, dass alle MitarbeiterInnen (inkl. Führungskräfte) Angebote zur beruflichen (Weiter-)Entwicklung wahrnehmen können? JA</i>	3
2. Organisation	4
2.1. <i>Werden alle Bereiche/Abteilungen/Standorte des Betriebes/Unternehmens bei Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung berücksichtigt? JA</i>	4
2.2. <i>Werden die notwendigen finanziellen Mittel für die Betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt? JA</i>	5
2.3. <i>Werden die notwendigen zeitlichen und personellen Ressourcen (zB Verantwortliche für BGF) für die Abwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt? JA</i>	5
2.4. <i>Werden die MitarbeiterInnen an unternehmerischen Planungen und Entscheidungen beteiligt, wenn diese Auswirkungen auf die Gesundheit haben (dazu gehören zum Beispiel Aufgabengestaltung, Arbeitszeitregelungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe)? JA</i>	7
2.5. <i>Werden die vorhandenen und beauftragten Schlüsselpersonen auch in die Planung, Steuerung und Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung miteinbezogen? JA</i>	11
3. Erhebung/Analyse	12
3.1. <i>Wird vor der Planung von Maßnahmen die gesundheitsbezogene Ausgangslage erhoben (sowohl aus Sicht der MitarbeiterInnen als auch der Geschäftsführung)? Zur gesundheitsbezogenen Ausgangslage gehören zum Beispiel: Arbeitszufriedenheit, Erwartungen, Belastungen, Fehlzeiten etc. JA</i>	12
4. Planung	18
4.1. <i>Werden alle MitarbeiterInnen möglichst weitgehend an der Planung und Festlegung von gesundheitsfördernden Maßnahmen beteiligt? JA</i>	18
4.2. <i>Wird bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung auch auf deren dauerhafte, langfristige Wirksamkeit für den Betrieb und die MitarbeiterInnen geachtet? JA</i>	19
4.3. <i>Werden bei der Planung von Maßnahmen auch Personengruppen berücksichtigt, bei welchen ein besonderer Handlungsbedarf besteht (zB Schichtarbeit, Teilzeitarbeit, körperlich einseitige Belastung)? JA</i>	24
5. Durchführung	24
5.1. <i>Werden zusätzlich zum ArbeitnehmerInnenschutz bei Bedarf gesundheitsfördernde Maßnahmen (Ressourcen stärken, Belastungen abbauen, Verhältnis- und Verhaltensprävention) durchgeführt? JA</i>	24
5.2. <i>In welchen Bereichen setzen Sie BGF-Maßnahmen?</i>	34
6. Auswertung/Ergebnisse	36
6.1. <i>Wird der Fortschritt der Betrieblichen Gesundheitsförderung laufend überprüft und werden gesetzte Maßnahmen bei Bedarf verbessert? JA</i>	36
6.2. <i>Erkennen Sie konkrete Auswirkungen der gesetzten Maßnahmen? (zB ver-besserte Arbeitszufriedenheit, erhöhte Motivation, weniger Fehlzeiten u.ä.) JA</i>	37

7. Soziale Verantwortung..... 37

7.1. *Trägt das Unternehmen dazu bei, dass mit natürlichen Ressourcen über das gesetzlich vorgeschrieben Maß hinaus schonend umgegangen wird? JA* 37

7.2. *Handelt der Betrieb/das Unternehmen im Sinne sozialer Verantwortung, sowohl gegenüber den eigenen MitarbeiterInnen als auch gegenüber der Region, in der er/es angesiedelt ist? JA* 38

1. Führung

1.1. Wird durch vorbildliches Führungsverhalten für ein gutes Arbeitsklima gesorgt? JA

Die Führungsebene der Ärztekammer für Steiermark bekennt sich dazu, dass gesunde, motivierte und gut ausgebildete MitarbeiterInnen sowohl in sozialer wie ökonomischer Hinsicht das Fundament für den zukünftigen Erfolg des Unternehmens bilden. Zur Gewährleistung dieses Erfolgs wurden die Säulen Betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen in das Unternehmen verankert.

Die Führung der Ärztekammer für Steiermark legte bisher schon immer großen Wert auf die Schaffung von Sozial- und Humankapital und bemüht sich dementsprechend MitarbeiterInnen in gesundheitsfördernde Maßnahmen zu integrieren.

Auf der Verhaltensebene (Bewegung, Ernährung etc.) wurden und werden weiterhin zu diesem Zweck Gesundheitsangebote für die Mitarbeiter im Rahmen von selbstinitiierten Veranstaltungen und Vorträgen, aber auch im Rahmen der Kooperation mit der Stmk. Sparkasse abgehalten und versucht, daraus abgeleitet nachhaltig Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Erhöhung der Gesundheitskompetenz zu setzen.

Auf der Verhältnisebene (Unternehmenskultur, Betriebsklima, Teamentwicklung etc.) gibt und gab es Aktivitäten zur Schaffung einer gesundheitsfördernden Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie Führungskultur. Bereits zu Beginn des Projektes wurden die Führungskräfte in Workshops für das Thema BGF sensibilisiert. Darüber hinaus partizipierten die Führungskräfte aktiv am Projekt durch ihr Mitwirken in der Steuerungsgruppe, durch das Leiten von Arbeitsgruppen zum Thema BGF, durch vorbildhafte Teilnahme an BGF-Aktivitäten und Maßnahmen sowie zuletzt im Rahmen des Workshops "gesundes Führen" (unter Anleitung des research-team).

Ergebnis dieser Bemühungen war die Herbeiführung eines angenehmen Betriebsklimas. Im Rahmen eines fortlaufenden Prozesses wurde(n) erfolgreich

- Unternehmensgrundsätze und –leitlinien (zB Führungsleitbild), die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen, vorgesehen
- eine hohe Qualität der sozialen Kompetenz geschaffen
- für eine hohe Qualität der Beziehungen in der Gesamtorganisation sowie gute Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit vorgesorgt
- das Vertrauen in die Führung gestärkt
- die Identifikation der Mitarbeiter mit übergeordneten Zielen sowie die Identifikation mit der Arbeit erreicht
- ein hohes Ausmaß an Vertrauen und Kooperation bei den Mitarbeitern erzielt
- eine wertschätzende Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen Mitarbeiterbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen, geschaffen
- eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und eigenen Fähigkeiten, Einflussfaktoren auf die eigene Arbeit und soziale Unterstützung andererseits, hergestellt
- eine Personalpolitik, die aktiv Gesundheitsförderungsziele verfolgt eingerichtet sowie
- ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz vorgesehen.

Das Projekt „gesundes arbeiten“ - BGF in der Ärztekammer für Steiermark wurde von der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse (Mag. Christina Finding) und dem externen Berater Dr. Werner Scharinger, die bemerkenswertes Know-How und Erfahrung aufweisen,

begleitet und unterstützt. Mit dem Projekt wurde vor allem eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation erzielt. Zudem wurde die aktive Mitarbeiterbeteiligung gefördert, die persönlichen Kompetenzen der Beschäftigten gestärkt und die Mitarbeiter zu gesundem Verhalten befähigt. Darüber hinaus wurde der „ganzheitliche Gesundheitsbegriff“ in das Projekt implementiert.

Die Führungskräfte wurden laufend für das Projekt durch ausreichende Informationen und Unterrichtung des Projektzieles, aber auch wie bereits erwähnt im Rahmen von Führungskräfteworkshops und -seminaren sensibilisiert. In diversen Workshops sowie Seminaren für Führungskräfte wurde auch das Thema „gesunde MitarbeiterInnenführung“ behandelt. Ziel ist und war es Inhalte und Bereiche des „gesunden Führens“ kennen zu lernen und umsetzen zu können sowie für führungsrelevante Themen im Blickpunkt der Gesundheit und für die eigene Erholungs-Belastungs-Balance sowie auf die persönlichen Ressourcen der MitarbeiterInnen sensibilisiert zu werden.

Bereits in der Vorphase des Projektes wurde eigens für Führungskräfte ein Seminar zur Führungskräfte sensibilisierung durchgeführt. Am Projektende gab es einen Workshop zum Thema „gesundes Führen“ (begleitet vom research-team). Ein Führungsleitbild wurde erstellt.

Im Frühjahr 2012 werden drei MitarbeiterInnen zum Gesundheitsmanager und zu Gesundheitszirkelmoderatoren ausgebildet.

Ideenmanagement

„Ein neuer Tag – eine neue Idee!“ nach diesem Motto wird den MitarbeiterInnen die Möglichkeit gegeben, aktiv an der Optimierung betrieblicher Abläufe und Verfahren mitzuwirken und somit Gutes kontinuierlich zu verbessern! Es sind alle herzlich eingeladen, aktiv am Ideenmanagement teilzunehmen und mitzuhelfen, die Qualität unserer Dienstleistungen weiter zu erhöhen und innovative Ideen umsetzen zu können.

Arbeitsgruppe Verhaltensempfehlungen

An mehreren Orten in der Ärztekammer hängen an Magnetwänden wertvolle Tipps für einen netten Umgang miteinander.



Arbeitsgruppe Telefon

In der Arbeitsgruppe Telefon wurde eine Telefonfibel erarbeitet und an die MitarbeiterInnen ausgeteilt. Inhalte dieser sind allgemeine Telefonregeln, richtiges Weiterverbinden, Verhalten bei Nichterreichbarkeit, etc.

Arbeitsgruppe Gleitzeit

Künftig können die MitarbeiterInnen am Donnerstag die Dauer (mindestens ½ Stunde) und zeitliche Lagerung der Ruhepause zwischen 13.00 und 15.00 Uhr selbst bestimmen. Die Dauer der Mittagspause muss aber so gewählt werden, dass die maximal mögliche tägliche Normalarbeitszeit (10 Stunden) nicht überschritten wird.

Bei einem zeitlich nicht anders zu vereinbarenden Arztbesuch oder Behördenweg gilt künftig als Arbeitsende das Ende der Normalarbeitszeit.

1.2. Wird dafür gesorgt, dass alle MitarbeiterInnen (inkl. Führungskräfte) Angebote zur beruflichen (Weiter-)Entwicklung wahrnehmen können? JA

Im Rahmen der Umsetzung von Lösungsvorschlägen aus den Gesundheitszirkeln wurde auf die einzelnen Fachbereiche der Ärztekammer abgestellt für die individuelle Aus/Fortbildung der MitarbeiterInnen ein eigenes Budget mit einem Fix-Kostenrahmen (Fortbildungsscheck) seitens des Dienstgebers zur Verfügung gestellt. Damit haben die einzelnen MitarbeiterInnen auf deren jeweilige berufliche Tätigkeit bezogen die Möglichkeit Bildungsveranstaltungen zu besuchen. Darüber hinaus steht den MitarbeiterInnen auch ein eigenes Budget für individuelle Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Das Mitarbeitergespräch bietet für die MitarbeiterInnen unter anderem die Gelegenheit, für die Führungskräfte ist es sogar eine Art Verpflichtung, Bildungsanliegen der MitarbeiterInnen bewusst anzusprechen und einzufordern.

Zudem werden die MitarbeiterInnen von den Führungskräften angehalten und ermuntert Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung wahrzunehmen.

Seit Jänner 2011 besteht eine Kooperation zwischen der Ärztekammer und der Stmk. Sparkasse, mit der Bildungsangebote (Schulungen, Seminare, Veranstaltungen etc. mit den Schwerpunktthemen „Gesundheit am Arbeitsplatz“ oder „gesunde MitarbeiterInnenführung“) der Stmk. Sparkasse genutzt werden können. Der Vorteil besteht darin, dass bestehende, ausgereifte und mit Know-How geprägte Strukturen personal- und sachressourcenschonend in Anspruch genommen werden können. Die MitarbeiterInnen der Ärztekammer haben die Möglichkeit auf elektronischem Weg die Angebote der Stmk. Sparkasse zu buchen und mit einem sowohl für den Dienstgeber als auch der/dem Mitarbeiterin/Mitarbeiter gesundheitsförderlichen Nutzen zu konsumieren. Die vorgenannten Bildungsangebote werden vom Gesundheitsmanagement der Stmk. Sparkasse aufgrund langjähriger Erfahrung ausgewählt und nach den Bedürfnissen des Unternehmens und der Beschäftigten angeboten.

Darüber hinaus führte und führt die Ärztekammer auch eigene Veranstaltungen durch, die das ganzheitliche Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen fördern. Beispielhaft seien die Vorträge von Univ. Prof. Dr. Toplak über „Gesunde Ernährung“, von Dr. Luxenberger über „Gesundes Hören“ von Dr. Ederer über „Gesundes Schlafen“, von Dr. Fellner über „Gesundes Sehen“ sowie von Mag. Niehs über den Wohlfahrtsfonds genannt, die während der Dienstzeit stattfanden und von zahlreichen MitarbeiterInnen besucht wurden. Weiters gab es z.B. Gesundheitstage im Rahmen eines „Fitness Check Points“ in Zusammenarbeit mit der Fa. Golda sowie Aktionstage „gesund und fit“ mit der Arbeiterkammer Steiermark. „Power on! Optimales Ressourcenmanagement“ hieß ein toller Workshop mit Hrn. Schadler, in welchem er demonstrierte, wie man an die eigene Kraftquelle herankommt,

diese aktiviert bzw. blockiert. Teil dieses Workshops war auch die Handhabung des persönlichen Ressourcenmanagements.

In diversen Workshops sowie Seminaren für Führungskräfte wurde auch das Thema „gesunde MitarbeiterInnenführung“ behandelt. Ziel war es die Inhalte und Bereiche des „gesunden Führens“ kennen zu lernen und umsetzen zu können. Zusätzlich wurden die Führungskräfte für führungsrelevante Themen im Blickpunkt auf die eigene Gesundheit und die eigene Erholungs-Belastungs-Balance sowie auch auf die persönlichen Ressourcen der MitarbeiterInnen sensibilisiert. Bereits in der Vorphase des Projekts wurde eigens für Führungskräfte ein Seminar zur Führungskräfte-sensibilisierung durchgeführt.

2. Organisation

2.1. Werden alle Bereiche/Abteilungen/Standorte des Betriebes/Unternehmens bei Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung berücksichtigt? JA

Die MitarbeiterInnen der Ärztekammer sollen vor allem an ihrem Arbeitsplatz mit Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung erreicht werden. Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbewusstsein, Arbeitszufriedenheit, Unternehmenskultur, Kommunikation, Führungskultur, Informationstransfer etc. stellen Faktoren dar, die Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz haben. Ziel ist es, geeignete Maßnahmen für die aus der MitarbeiterInnenbefragung bzw. aus den Gesundheitszirkeln resultierenden konkreten Bedürfnisse der MitarbeiterInnen im Bereich der Verhaltens- und Verhältnisebene dauerhaft in das Unternehmen Ärztekammer für Steiermark zu implementieren.

Zielgruppe des BGF-Projekts waren die MitarbeiterInnen der Ärztekammer für Steiermark. Während des gesamten Projekts wurde die gesamte Belegschaft aktiv partizipierend in die Entwicklung und Erhaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen miteinbezogen. Für die Führungskräfte gab es eine eigene Führungskräfte-sensibilisierungsveranstaltung bzw. Führungskräfte-workshops. Sämtliche MitarbeiterInnen wurden bereits in der Vorprojektphase über BGF informiert und sensibilisiert. Unter Berücksichtigung der Alters- und Geschlechtsstruktur wurden MitarbeiterInnen über die gesamte Projektdauer bereichsübergreifend in alle wichtigen Entscheidungen (entweder in der Steuerungsgruppe, im Projektteam, in den Gesundheitszirkeln, in Arbeitsgruppen, als Projektmitarbeiter, im Rahmen der Kick-off Veranstaltung, im Rahmen von Dienstbesprechungen, wo alle MitarbeiterInnen anwesend sind sowie durch Gesundheitsberichte) eingebunden. Die aktive Unterstützung und Beteiligung sowohl der Führungskräfte als auch der Mitarbeiter ist für den Erfolg verantwortlich. Nachdem die Ärztekammer für Steiermark 45 MitarbeiterInnen hat, wurden selbstredend auf freiwilliger Basis sowohl im Rahmen der Projektorganisation sowie in der Analyse- und Planungsphase (MA-Befragung u. Gesundheitszirkel), sowie in der Umsetzungsphase des Projekts der überwiegende Teil bzw. alle MitarbeiterInnen in das Projekt eingebunden, um Identifikation mit dem BGF-Projekt in der Ärztekammer für Steiermark zu erwirken.

Nichtsdestotrotz wurde und wird darüber hinaus auf einen umfassenden Gesundheitsbegriff, der sowohl die Verhaltensebene, die von einem salutogenetischen Ansatz geprägt ist, als auch die Verhältnisebene berücksichtigt, Wert gelegt. Partizipation und Ganzheitlichkeit sind dafür von grundlegender Bedeutung. Ausgehend von der Luxemburger Deklaration sollen damit Arbeitsorganisation und -bedingungen verbessert, MitarbeiterInnen in deren persönlichen Kompetenzen gestärkt, deren aktive Beteiligung gefördert und deren Chance, Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen, gefördert werden.

Geschlechtsspezifische und im Zusammenhang mit dem Alter stehende Themen wurden im Rahmen der MitarbeiterInnenbefragung konkretisiert. In den Gesundheitszirkeln sind dahingehende bedarfsorientierte Lösungsvorschläge erarbeitet worden. Die Umsetzung daraus abgeleiteter Maßnahmen war Thema von diversen Arbeitsgruppen. Sozialer Status und Migrationshintergrund scheinen mangels Existenz in der Ärztekammer kein vorrangiges Thema darzustellen.

2.2. Werden die notwendigen finanziellen Mittel für die Betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt? JA

Die Ärztekammer für Steiermark hat für 2010, 2011 und 2012 jeweils € 10.000,- für die Betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt.

Das Pro-Kopf-Budget beträgt somit ca. € 222,-/MitarbeiterIn/Jahr.

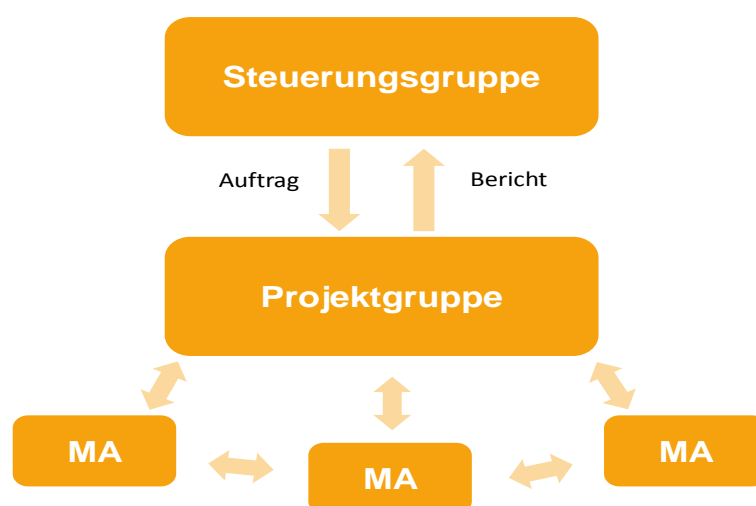
Zusätzlich werden für das „gesunde Mittagessen in der ÄK“ pro Mitarbeiter/pro Essen € 1,50 als Zuschuss gewährt.

Das Projekt wurde vom Fonds Gesundes Österreich, der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse sowie dem Land Steiermark gefördert.

2.3. Werden die notwendigen zeitlichen und personellen Ressourcen (zB Verantwortliche für BGF) für die Abwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt? JA

Bisher sind 10 Steuerungsgruppensitzungen, insgesamt 24 Projektteamsitzungen, 4 Gesundheitszirkel sowie diverse Arbeitsgruppensitzungen während der Dienstzeit erfolgt. Darüber hinaus wurden Ressourcen freigestellt für die Ausbildung von MitarbeiterInnen zum Projektleiter, Gesundheitszirkelmoderator sowie Projektmanager. Vor allem in den Bereichen Projektkommunikation, Finanzielles sowie Verwaltung (Vorbereitungsarbeiten für Veranstaltungen etc.) wurden vermehrt zeitliche und personelle Ressourcen gebunden.

Projektorganisation



Interne Projektstruktur

Die Steuerungsgruppe

Dieses interne Gremium bestand aus 12 Personen (inklusive der Personen, welche bei Bedarf heranzuziehen waren), es traf Grundsatzentscheidungen für das Projekt (Hauptziele, Budget, Dauer, Umfang, Marketing) und erteilte entsprechende Aufträge an den Projektleiter und sein Team. Die Steuerungsgruppe wurde von externen ExpertInnen beraten.

Das Projektteam

Das Team bestand aus 8 Personen. Es plante alle Projektschritte über den gesamten Projektzeitraum und stellte das Bindeglied zwischen den MitarbeiterInnen an der Basis und der Steuerungsgruppe dar. Das Team veranlasste, koordinierte und kontrollierte die Umsetzung der Entscheidungen der Steuerungsgruppe. Die Teammitglieder fungierten als MultiplikatorInnen in ihren angestammten Unternehmensbereichen.

Sonstige partizipierende MitarbeiterInnen

Die MitarbeiterInnen führten in extern moderierten Gesundheitszirkeln (in der Dienstzeit) Detailanalysen zu arbeitsbedingten Belastungen und Ressourcen durch. In den Zirkelrunden wurden unmittelbare Gesundheitsbelastungen identifiziert (körperliche, Arbeitsumwelt-, organisatorische und psychosoziale Belastungen) und praxisorientierte Verbesserungs- und Lösungsvorschläge erarbeitet. Die MitarbeiterInnen sind selbst die ExpertInnen ihrer täglichen Arbeitssituation und konnten bzw. können so ihr Erfahrungswissen einbringen, verborgene Probleme aufzeigen und bedarfsorientierte Maßnahmen anregen.

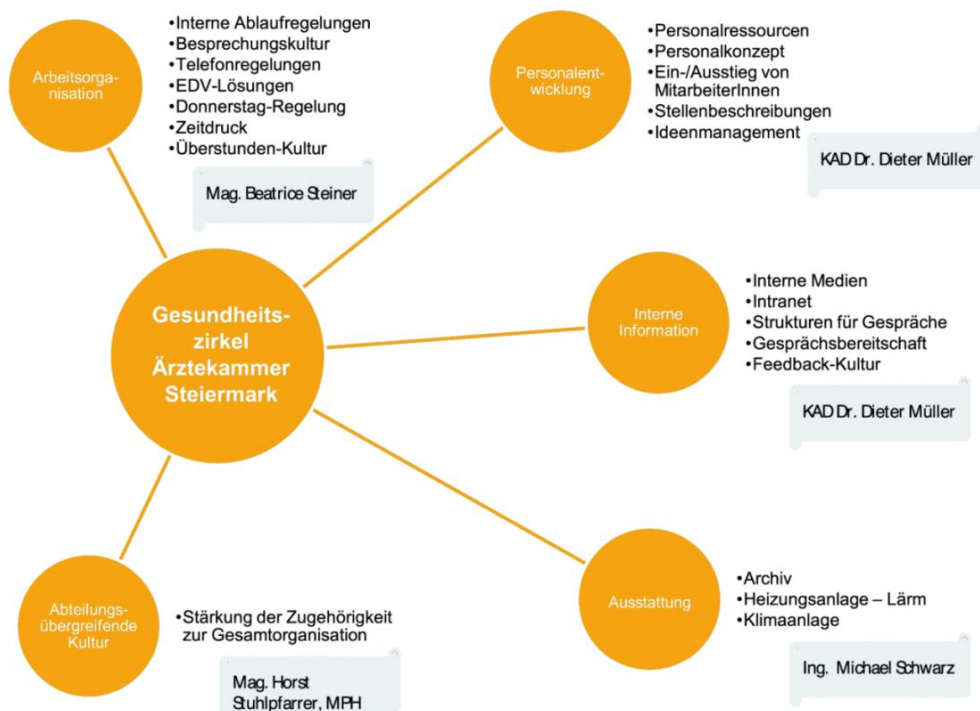
Projektorganisation		
Projektrolle	Aufgabenbereiche/Skills	Name
Projektauftraggeber		Präsidium/KAD Dr. Müller
Projektsteuerungsgruppe	Präsidium Geschäftsführung Projektleitung Belegschaftsvertretung Externer Projektbegleiter Bei Bedarf Arbeitsmedizinerin Bei Bedarf StGKK Bei Bedarf Sicherheitsbeauftragter Bei Bedarf BL Trifft Grundsatzentscheidung für das Projekt (Hauptziele, Budget, Dauer, Umfang, Marketing). Erteilt Aufträge an den Projektleiter und sein Team.	FR UP Dr. Wirnsberger KAD Dr. Müller Mag. Stuhlpfarrer, MPH BR Fressel Dr. Scharinger Dr. Sattler Mag. Finding Ing. Schwarz Mag. Schönfelder Dr. Greimel Mag. Steiner
Projektleiter		Mag. Stuhlpfarrer, MPH
Projektteam	Plant Projektschritte über den gesamten Projektzeitraum. Stellt das Bindeglied zwischen den MitarbeiterInnen an der Basis und der Steuerungsgruppe dar. Veranlasst Entscheidungen der Steuerungsgruppe, koordiniert und kontrolliert diese. Mitglieder funktionieren als	8 Personen (männlich/weiblich) aus den Bereichen: Marketing (Gutmann, BA) Finanzen (Mag. (FH) Kettner) IMS (Pichler) Angestellte Ärzte (Urdl) Niedergelassene Ärzte

	MultiplikatorInnen in ihren angestammten Unternehmensbereichen	(Wonisch) Wohlfahrtsfonds (Mag. Niehs) Projektleiter (sowie zukünftige Projektmanagerin (Kellner)
ProjektmitarbeiterInnen	Führen in Workshops oder Zirkelrunden Detailanalysen durch. Identifizieren unmittelbare Gesundheitsbelastungen. Erarbeiten praxisorientierte Verbesserungs- und Lösungsvorschläge. Bringen Erfahrungswissen ein und zeigen verborgene Probleme auf.	MitarbeiterInnen aus allen Bereichen

2.4. Werden die MitarbeiterInnen an unternehmerischen Planungen und Entscheidungen beteiligt, wenn diese Auswirkungen auf die Gesundheit haben (dazu gehören zum Beispiel Aufgabengestaltung, Arbeitszeitregelungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe)? JA

Hier wird zum einen auf die im Pkt. 2.1. erfolgte Beschreibung verwiesen, zum anderen haben sich in den Gesundheitszirkeln folgende unten angeführte Bedürfnisse nach Regelungen im Bereich Aufgabengestaltung, Arbeitszeitregelung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe ergeben.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe analysierten die Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln und benannten Verantwortliche für die verschiedenen Teilbereiche. Diese Verantwortlichen holten zusätzliche Informationen bei den Zirkelteilnehmern ein und erarbeiteten Lösungsansätze für Maßnahmen der aus den Gesundheitszirkeln abgebildeten Bedürfnisse, vor allem die Verhältnisebene betreffenden Umsetzungsvorschläge. Diese sind in der folgenden Abbildung inkl. Zuständigkeiten, grafisch dargestellt.



Im Folgenden werden die Ergebnisse der Gesundheitszirkel hinsichtlich arbeitsbelastender Faktoren aufgelistet, wobei festzuhalten ist, **dass mittlerweile alle aus den Gesundheitszirkeln sich ergebenden Bedürfnisse lösungsorientiert abgehandelt, entsprechend der Machbarkeiten umgesetzt und die Entscheidungsprozesse sowie Umsetzungsmaßnahmen den MitarbeiterInnen zur Kenntnis gebracht wurden.**

Interne Information und Personalentwicklung	
Veränderungswünsche	Umsetzungen
<ul style="list-style-type: none"> Leitbild und Führungsleitbild Offene Kommunikation, Gesprächsstrukturen Geheimniskrämerei Kommunikation zwischen MA und Führungskraft Weitere Überlegungen 	<ul style="list-style-type: none"> Präsentation in Allgemeiner Mitarbeiterbesprechung (ALGDB) am 30.11.2010 Integration in Arbeitsplatzbeschreibung Derzeitige Strukturen scheinen in Ordnung zu sein → kein unmittelbarer Handlungsbedarf Intranet, Newsletter nach Sitzungen mit Informationsgehalt für MA Vorerst E-Mail von KAD mit wichtigem Inhalt Mitarbeitergespräch Ideenmanagement – Betriebliches Vorschlagswesen Checkliste EDV – Eintritt- und Austritt von MA Einschulung neuer MA (Individueller Einschulungstermin in den Abteilungen nach zeitlichen Bedürfnissen, Mentoring für neue MA, Zum Abschluss des Einschulungstermins Gespräch mit KAD Individuellere Fortbildung für MA – Fortbildungsbudget für Bereiche

Arbeitsorganisation / EDV	
Veränderungswünsche	Umsetzungen
<p>Arbeitszeiten-Gleitzeitvereinbarung</p> <ul style="list-style-type: none"> Abteilungsbesetzung macht nur Sinn, wenn die verbliebene Person alle Telefonate (auch die über das IMS zu verbindende) für die Abteilungen entgegen nimmt. Öffnung der Donnerstag-Mittagspause: z.B. MP zwischen 13 und 15 Uhr mind. 60 Min. max. 120 Min. <p>Zeitdruck-Überstundenkultur Überstunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 40 % sind Sitzungsüberstunden, 60 % Allgemeinüberstunden 	<p><u>Arbeitsgruppe Gleitzeitvereinbarung</u> unter dem Aspekt der Gleichstellung aller MitarbeiterInnen (z.B. ev. Donnerstag bis 18 Uhr). Lösungen wurden erarbeitet, vom Präsidium beschlossen und den MitarbeiterInnen kundgemacht.</p> <p>Leistungsportfolio wurde analysiert im Rahmen eines Führungskräfte-Workshops im Frühjahr 2011</p>

- 100%-Überstunden: 55 %
Sitzungsüberstunden, 45 %
Allgemeinüberstunden

Fragen:

- Notwendigkeit der Teilnahme aller Teilnehmer an Sitzungen, Besprechungen etc.?
- Können Überstunden durch Personalaufstockung verringert werden?
- Springer? (kann ein MA, der das Aufgabengebiet so gar nicht kennt, effiziente Unterstützung geben? Welche Arbeiten könnten von einem Springer übernommen werden? Wer koordiniert die Zuteilung?)

Unklare/ungleiche Arbeitsaufteilung:

- Arbeitsbeschreibung ist jährlich zu überarbeiten
- Klare Definition der Vertretungsregelung
- Thematisierung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs

Beanspruchung durch die Funktionäre

Telefonregelung:

EDV / STF-Ärzteliste

- Programm (keine Eingaben im Voraus) ist erklärbar – Änderung (wirtschaftlich vertretbar) nicht möglich

EPOS/ELAK

- Beschleunigung des Postlaufs, Veränderung des Workflows, kein Einfluss auf STF-Ärzteliste

- **Auftragsvergabe durch Funktionäre an MA vor allem bei großen Aufträgen über den Bereichsleiter (Möglichkeit der Priorisierung von Arbeitsaufträgen)**
- **Info darüber erfolgte im Präsidium**
- **AG Telefon: Systematik, Vertretungsregelung, etc. Verhaltensempfehlungen wurden erarbeitet und den MitarbeiterInnen zugänglich gemacht**
- **Evidenzsystem mit Datumsmappen**
- **Gespräch mit Betroffenen**
- **AG EPOS/ELAK, damit Änderung der Unterschriften – MA-Anordnung. Dieses Projekt wird voraussichtlich im Mai 2012 umgesetzt und hat eine wesentliche Verwaltungsänderung zur Folge, zumal alle Postein- und ausgänge elektronisch verwaltet werden (sogenannter papierlose Verwaltung).**

	Ausstattung	Umsetzungen
Veränderungswünsche		
Generalkonzept der Heizungsanlage		Technische Maßnahmen für Verbesserung sind in Arbeit.
Klimatisierung/technische Machbarkeit: veranschlagte Kosten von rd. € 270.000,- zgl. Wartungskosten		Thema wurde auf Funktionärssebene besprochen – Ing. Schwarz lieferte Vorschlag bzw. Kalkulation für alternative Maßnahmen. Diese wurden auch bereits beschlossen und werden umgesetzt.
Anschaffung neuer Bürosessel		Wurde umgesetzt.
Neukonzipierung Archiv		Wurde im Zuge des Projektes

EPOS/ELAK einer Abstimmung
zugeführt.

Abteilungsübergreifende Kultur	
Veränderungswünsche	Umsetzungen
Bereichsübergreifende Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Regelmäßige Besprechungen Bereich/Abteilungen mit Informations- und Mitgliederservice• Bessere Kommunikation über BL-Meeting in die Bereichsbespr.• Wichtige Themen aus allen Abteilungen auch in der ALGDB• BLM: Sensibilisierung der Informationsweitergabe bei längerfristigen Abwesenheiten eines Bereichsleiters• Wissensdatenbank• Intranet• Newsletter• Führungsleitbild• Mitarbeitergespräch• Führungskräfteseminar KAD + BL mit externer Moderation zum Thema Führungsverhalten sowie Leistungsportfolio hat stattgefunden• Akzeptanz der Autonomie der Bereiche• Konstruktive Vorschläge einbringen, nicht nur kritisieren• Eine <u>Arbeitsgruppe</u> <u>Verhaltensempfehlungen</u> beschäftigte sich mit dem Thema wertschätzender Umgang miteinander und erarbeitete Verhaltensempfehlungen, welche regelmäßig den MitarbeiterInnen zugänglich gemacht werden.
Führungsverhalten	
Umgangston	

In den die Umsetzungsmaßnahmen planenden Arbeitsgruppen (Gleizeit, Telefon, Verhaltensempfehlungen) wurden vorrangig MitarbeiterInnen einbezogen, die bis dato noch nicht am Projekt teilgenommen hatten.

Festgehalten wird, dass alle von den Gesundheitszirkel eingebrachten Änderungswünsche berücksichtigt wurden und daraus abgeleitete Maßnahmen (zB Heizung) bereits erfolgreich beendet wurden.

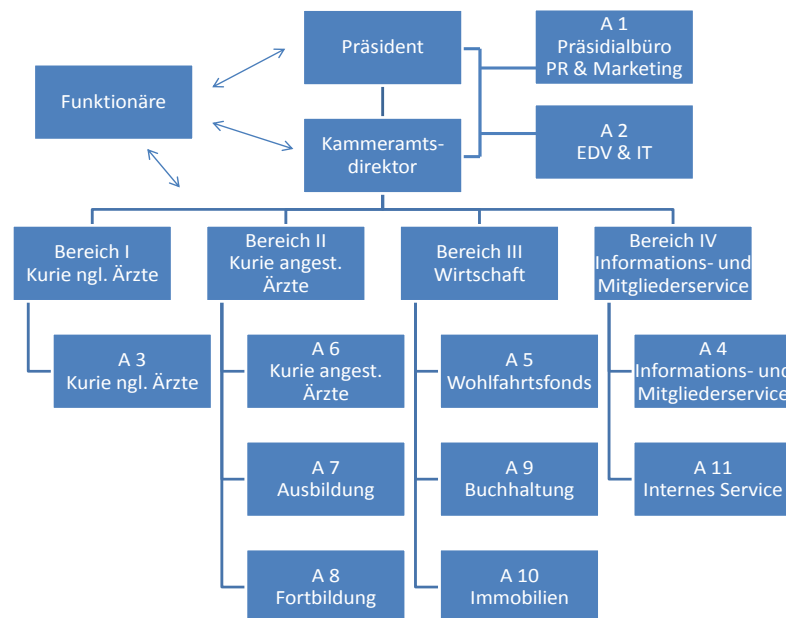
2.5. Werden die vorhandenen und beauftragten Schlüsselpersonen auch in die Planung, Steuerung und Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung miteinbezogen? JA

Vorhandene Schlüsselpersonen:

- ✓ Geschäftsführung/Unternehmensleitung
- ✓ Führungskräfte (Meister, Abteilungsleitung, Bereichsleitung, etc.)
- ✓ Personalverantwortliche, Personalabteilung
- ✓ Belegschaftsvertretung
- ✓ ArbeitsmedizinerInnen
- ✓ Sicherheitsfachkräfte
- ✓ ArbeitspsychologInnen
- ✓ Externe BeraterInnen
- ✓ Andere Personen: alle MitarbeiterInnen inkl. Reinigungspersonal

Beteiligte Schlüsselpersonen:

- ✓ Geschäftsführung/Unternehmensleitung
- ✓ Führungskräfte (Meister, Abteilungsleitung, Bereichsleitung, etc.)
- ✓ Personalverantwortliche, Personalabteilung
- ✓ Belegschaftsvertretung
- ✓ ArbeitsmedizinerInnen
- ✓ Sicherheitsfachkräfte
- ✓ ArbeitspsychologInnen
- ✓ Externe BeraterInnen
- ✓ Andere Personen: alle MitarbeiterInnen inkl. Reinigungspersonal



Organigramm der Ärztekammer für Steiermark

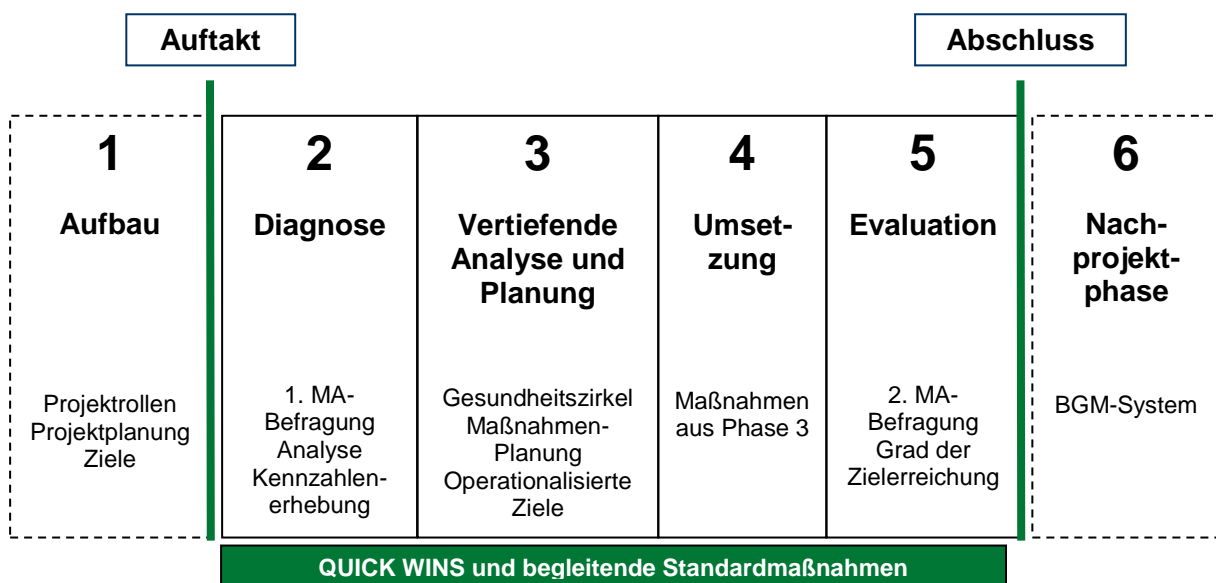
Die genaue Rollenverteilung im Projekt „gesundes arbeiten“ ist tabellarisch unter Punkt 2.3 dargestellt.

3. Erhebung/Analyse

3.1. Wird vor der Planung von Maßnahmen die gesundheitsbezogene Ausgangslage erhoben (sowohl aus Sicht der MitarbeiterInnen als auch der Geschäftsführung)? Zur gesundheitsbezogenen Ausgangslage gehören zum Beispiel: Arbeitszufriedenheit, Erwartungen, Belastungen, Fehlzeiten etc. JA

Durchgeführt wurde ein ganzheitliches BGF-Projekt, beginnend mit März 2010 und endend im März 2012, das sich an den Qualitätskriterien des österreichischen BGF-Netzwerkes orientiert und von externen ExpertInnen begleitet wurde. Die Durchführung folgt dem bewährten BGF-Kreislauf mit folgenden Phasen: Vorprojektphase, Analysephase, Planungsphase, Umsetzungsphase, Evaluierungsphase sowie der Implementierungsphase (Abbildung 1).

Wesentlich für die Ärztekammer war und ist es im Zuge der bereits durchgeführten MitarbeiterInnenbefragungen sowie der darauf aufbauenden Abhaltung von Gesundheitszirkeln Informationen zu Arbeitszufriedenheit, Erwartungen der MitarbeiterInnen, Belastungen etc. zu erhalten, um darauf aufbauend Maßnahmen zum Wohle der Beschäftigten und des Unternehmens planen und umsetzen zu können.



Projektverlauf des Projekts „gesundes arbeiten“ BGF in der Ärztekammer Steiermark mit Phasendarstellung

Vorprojektphase: September 2009 – März 2010

Zeit	Aufgabe	Verantwortlich
Sept. 09	Einholen von Information zu Betrieblicher Gesundheitsförderung	Mag. Stuhlpfarrer
Nov/Dez. 10	Suche nach Kooperationspartnern und Fördergebern	Mag. Stuhlpfarrer
Dez. 09	Ausbildung zum BGF-Projektleiter	Mag. Stuhlpfarrer
März 10	Konstituierung der Projektsteuerungsgruppe und des Projektteams	Mag. Stuhlpfarrer
Febr./März 10	Externe Anbieter für die Prozessbegleitung – Angebote einholen und Entscheidung	Mag. Stuhlpfarrer
März 10	1. Arbeitstreffen des Projektteams und Fertigstellung Freigabe des Konzeptes durch Steuerungsgruppe	Mag. Stuhlpfarrer
April 10	Unterzeichnung der BGF-Charta	Präs./KAD
April 10	Förderantragstellung an den Fonds Gesundes Österreich	Mag. Stuhlpfarrer

Meilenstein 1	Zeit	Verantwortlich
Die Projektbeauftragung ist erfolgt	März 2010	KAD Dr. Müller

Projektstart und Ist-Analysephase: April 2010 – Juli 2010

Kick-Off Seminar für Führungskräfte

Kick-Off Informationsveranstaltung für die MitarbeiterInnen

Meilenstein 2	Zeit	Verantwortlich
Projekt Kick-off ist erfolgt	Mai 2010	Mag. Stuhlpfarrer

Durchführung der 1. MitarbeiterInnen-Befragung mittels Salsa-Test
Präsentation der Ergebnisse/Ergebnisbericht
Planung der Gesundheitszirkel auf Basis der Befragungsergebnisse

Meilenstein 3	Zeit	Verantwortlich
Mitarbeiterbefragung ist abgeschlossen	Juni 2010	Mag. Stuhlpfarrer

Planungsphase: August 2010 – Dezember 2010

Bildung der Gesundheitszirkel

laufende Gesundheitszirkelsitzungen

Filterung und Ausarbeitung der Maßnahmenvorschläge

Erstellung des 1. Gesundheitsberichtes

Freigabe des Maßnahmenplans

Meilenstein 4	Zeit	Verantwortlich
Der Maßnahmenplan ist freigegeben	Dezember 2010	KAD/Mag. Stuhlpfarrer

Maßnahmenumsetzungsphase: Jänner 2011 – Jänner 2012

Begleitende Standardmaßnahmen

Umsetzungsmaßnahmen aus den Gesundheitszirkeln

Meilenstein 5	Zeit	Verantwortlich
Die geplanten Maßnahmen sind umgesetzt	Jänner 2012	Mag. Stuhlpfarrer

Evaluierungsphase- und Projektabschluss: Februar 2012 – März 2012

Durchführung der 2. MitarbeiterInnenbefragung

Präsentation der Ergebnisse/Ergebnisbericht

Erstellung des 2. Gesundheitsberichtes (Projektabschlussbericht)

Projektabschluss und Implementierung

Meilenstein 6	Zeit	Verantwortlich
Das Projekt ist abgeschlossen	März 2012	Mag. Stuhlpfarrer

Implementierungsphase: ab April 2012

Die dauerhafte Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems soll durch Schaffung fixer Strukturen und Verantwortlichkeiten gewährleistet werden. Die Themen Gesundheit und Wohlbefinden der MitarbeiterInnen und Gesundheitsförderung werden in die Unternehmensphilosophie eingebunden. Ein Budget für BGF ist von den Entscheidungsträgern weiterführend geplant und wird zur Verfügung gestellt.

Die Frage ob vor der Planung von Maßnahmen die gesundheitsbezogene Ausgangslage erhoben wurde wird schließlich auch durch die Ergebnisse der im Jänner 2012 durchgeführten 2. Gesundheitsbefragung bestätigend beantwortet.

Ergebnisse der 2. Gesundheitsbefragung

Das Projekt „gesundes arbeiten“ hat sich zum Ziel gesetzt, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ärztekammer Steiermark konkret zu fördern.

Es startete im Mai 2010 mit einer ersten Gesundheitsbefragung. Im Rahmen dieser 1. schriftlichen Befragung, an der 38 Personen teilnahmen, 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 ebenfalls wieder 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ärztekammer Steiermark teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von rund **85%**.

Folgende Ergebnisse lassen sich kurz zusammengefasst anführen:

Auf Ebene der sozialen Ressourcen hat sich die Bewertung der Führungskräfte im Projektzeitraum deutlich verbessert. Wichtige gesundheitsbezogene Belastungsfaktoren – wie Stress oder Konflikte – konnten reduziert werden. Im Zeitverlauf kommt es zudem zu einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und einer besseren Beurteilung der Arbeitszufriedenheit.

Aspekte in Bezug auf die Tätigkeitsverteilung werden gegenüber 2010 deutlich kritischer gesehen. Im Vergleich zu anderen öffentlichen Dienstleistern liegen damit die Ergebnisse der 2. Gesundheitsbefragung der Ärztekammer Steiermark im Bereich der sozialen Ressourcen und gesundheitsbezogener Belastungen deutlich besser als deren vorhandene Benchmarkwerte.

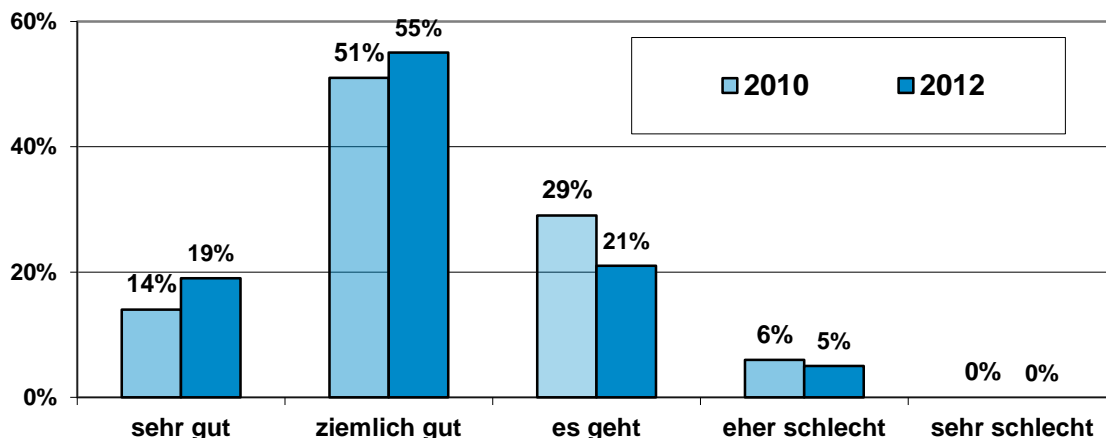
Erfreulich hoch auch die aktive Teilnahme am Projekt. Alle MitarbeiterInnen haben sich zumindest einmal am Projekt beteiligt; 75% der Beschäftigten haben an mehreren Umsetzungsmaßnahmen aktiv teilgenommen.

Im weiteren einige Details in Bezug auf gesundheitsrelevante Entwicklungen im Zeitraum zwischen Mai 2010 und Jänner 2012:

Gesundheitliche Befindlichkeit

Die Selbsteinschätzung des aktuellen Gesundheitszustandes hat sich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten leicht verbessert. So stieg der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ihren Gesundheitszustand subjektiv als sehr gut bzw. gut einschätzen, an:

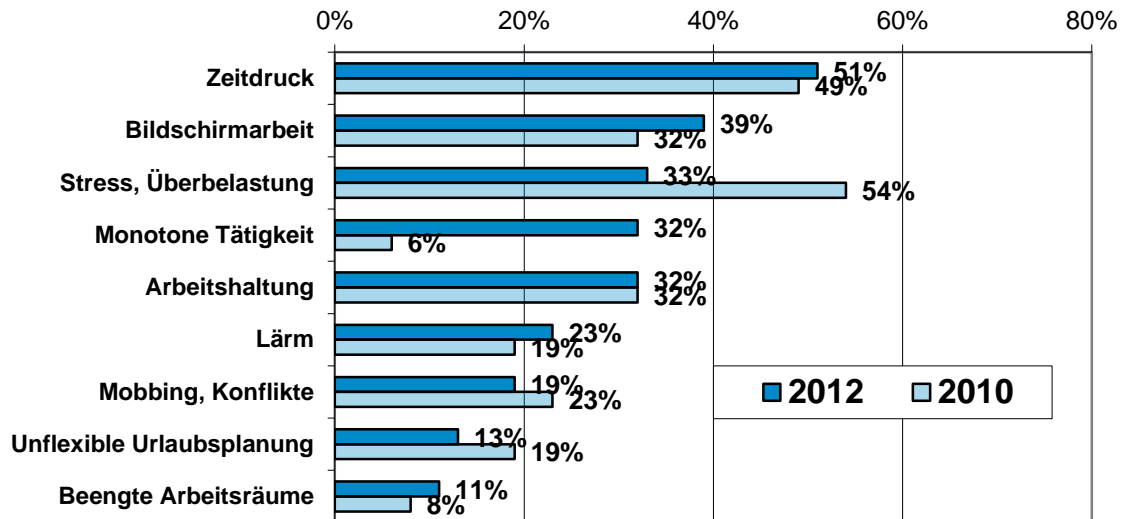
Rund 75% der befragten Belegschaft schätzen ihren Gesundheitszustand als sehr gut bzw. ziemlich gut ein; rund ein Viertel fühlt sich gesundheitlich eher beeinträchtigt.



Selbsteinschätzung des aktuellen Gesundheitszustandes

Arbeitsbezogene Belastungen

In Bezug auf die wahrgenommenen arbeitsbezogenen Belastungen lassen sich folgende Tendenzen feststellen:



Belastungen durch äußere Tätigkeitsbedingungen (Anteil der Personen, die sich davon belastet fühlen in %)

Es kommt zu einer Reduktion von Belastungen in den Bereichen Stress, soziale Konflikte und unflexible Urlaubsplanung. Als steigende Belastungen werden hingegen die Bildschirmarbeit und monotone Tätigkeiten erlebt. Andere Faktoren wie die körperliche Arbeitshaltung werden als unverändert bewertet.

Ähnliche Tendenzen lassen sich auch in den Dimensionen der SALSA – Werte ablesen:

SALSA-Werte im Überblick – Vergleich 2010 und 2012

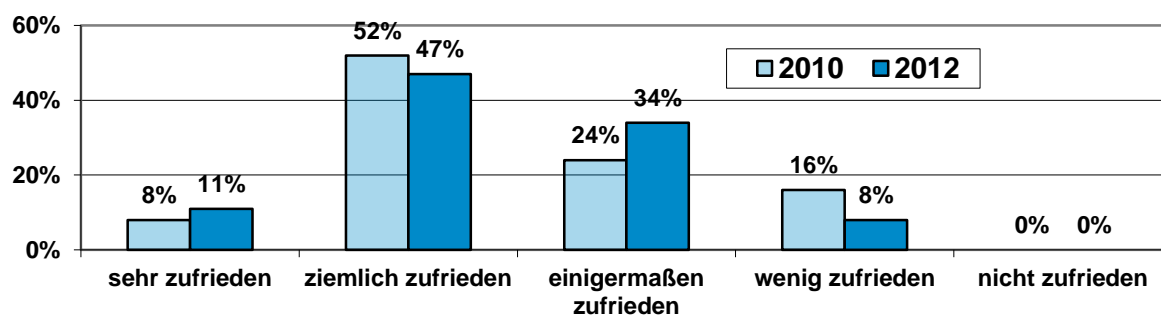
	2010	2012
Belastungen		
Überforderung	2.51	2.34
Unterforderung	2.82	2.82
Belastendes Sozialklima	2.43	2.38
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2.23	1.95
Organisationale Ressourcen		
Aufgabenvielfalt	3.21	3.10
Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit	3.01	3.07
Tätigkeitsspielraum	3.28	3.17
Partizipationsmöglichkeiten	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	3.66
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3.47	3.69
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3.63	3.72
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3.70	3.95
<i>Lesehilfe: Wertebereich: 1 – 5 1 niedrig 5 hoch</i>		
<i>Hohe Werte bei den Belastungen sind kritisch zu bewerten. Hohe Werte bei den Ressourcen sind positiv zu bewerten.</i>		

Ausgehend von einem guten Niveau verbessern sich vor allem die sozialen Ressourcen, während die Belastungsfaktoren auf der Ebene der Überforderung zurückgehen. Die deutlichsten Verbesserungen gibt es dabei im Bereich des Vorgesetztenverhaltens.

Arbeitszufriedenheit

Im Rahmen der Gesundheitsbefragung wurde auch die Arbeitszufriedenheit insgesamt erhoben; und zwar mittels der Variable: „Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (zB Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, KollegInnen, Arbeitszeit usw.): Wie zufrieden sind sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?“. Erfreulicherweise lassen sich auch bei dieser Frage positive Tendenzen festhalten:



Einschätzung der Arbeitszufriedenheit

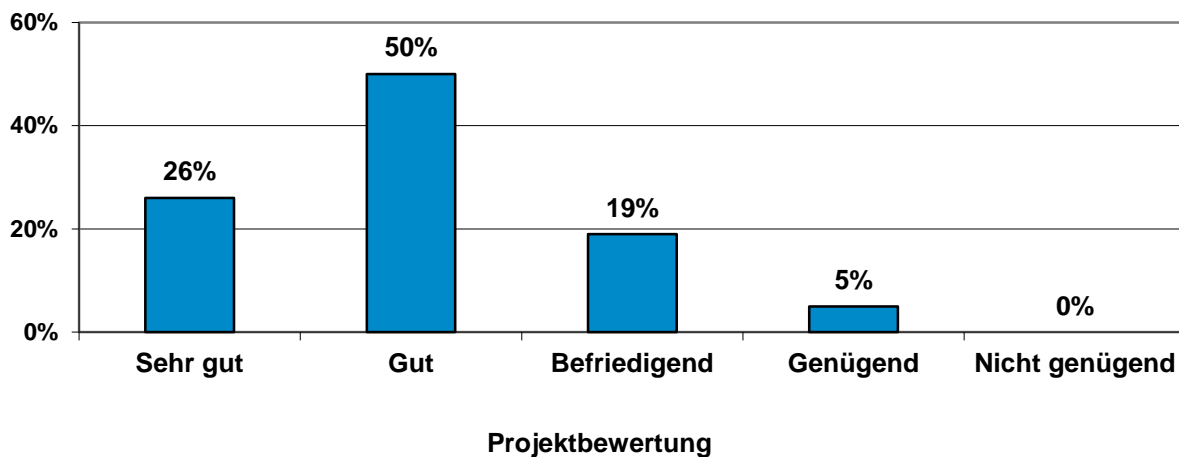
Der Anteil der Belegschaft, welche mit ihrer Arbeit sehr bzw. ziemlich zufrieden ist stieg an; im Gegenzug verringerte sich der Anteil derer, welche die Arbeitszufriedenheit kritischer einschätzen.

Projektbewertung

Erfreulich hoch auch die Teilnahme am Projekt „gesundearbeiten“ in der Ärztekammer Steiermark. Alle MitarbeiterInnen haben sich zumindest einmal am Projekt beteiligt; Rund 75% der Beschäftigten haben an mehreren Umsetzungsmaßnahmen teilgenommen.

Die Organisation und Umsetzung des Projektes wurde grundsätzlich sehr positiv bewertet und die Gesamtbeurteilung des Projektes fällt durchwegs positiv aus. Rund 75% der

Befragten beurteilen das Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt der Ärztekammer Steiermark mit sehr gut bzw. gut.



Auch wenn die beschriebenen Entwicklungen und Veränderungen nicht allein auf die Aktivitäten des Projektes „gesundearbeiten“ 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 in die bestehenden Organisationsstrukturen und -prozesse gut integriert werden können.

Ein guter Grundstein dafür ist in der Ärztekammer Steiermark auf jeden Fall gelegt.

4. Planung

4.1. Werden alle MitarbeiterInnen möglichst weitgehend an der Planung und Festlegung von gesundheitsfördernden Maßnahmen beteiligt? JA

Wie bereits im Punkt 2.1. angeführt:

Die MitarbeiterInnen der Ärztekammer sollen vor allem an ihrem Arbeitsplatz mit Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung erreicht werden. Vor allem Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbewusstsein, Arbeitszufriedenheit, Unternehmenskultur, Kommunikation, Führungskultur, Informationstransfer etc. stellen Faktoren dar, die Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz haben. Ziel ist es geeignete Maßnahmen für die aus der MitarbeiterInnenbefragung bzw. aus den Gesundheitszirkeln resultierenden konkreten Bedürfnisse der MitarbeiterInnen im Bereich der Verhaltens- und Verhältnisebene dauerhaft in das Unternehmen Ärztekammer für Steiermark zu implementieren.

Zielgruppe des BGF-Projektes waren die MitarbeiterInnen der Ärztekammer für Steiermark. Während des gesamten Projekts wurde die gesamte Belegschaft an der Entwicklung und Erhaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen beteiligt. Für die Führungskräfte gab es eine eigene Führungskräfte sensibilisierungsveranstaltung bzw. Führungskräfteworkshops. Sämtliche MitarbeiterInnen wurden bereits in der Vorprojektphase über BGF informiert und sensibilisiert. Unter Berücksichtigung der Alters- und Geschlechtsstruktur wurden Mitarbeiter über die gesamte Projektdauer bereichsübergreifend in alle wichtigen Entscheidungen (entweder in der Steuerungsgruppe, im Projektteam, in den Gesundheitszirkeln, in Arbeitsgruppen, als Projektmitarbeiter, im Rahmen der Kick-off Veranstaltung und von Dienstbesprechungen, wo alle MitarbeiterInnen anwesend sind sowie durch Gesundheitsberichte) eingebunden. Die aktive Unterstützung und Beteiligung sowohl der Führungskräfte als auch der MitarbeiterInnen ist für den Erfolg verantwortlich.

Nachdem die Ärztekammer für Steiermark 46 MitarbeiterInnen hat, wurden selbstredend auf freiwilliger Basis sowohl im Rahmen der Projektorganisation sowie in der Analyse- und Planungsphase (MA-Befragung u. Gesundheitszirkel), als auch in der Umsetzungsphase des Projekts der überwiegende Teil bzw. alle MitarbeiterInnen in das Projekt eingebunden, um Identifikation mit dem BGF-Projekt in der Ärztekammer für Steiermark zu erwirken.

Nichtsdestotrotz wird darüber hinaus auf einen umfassenden Gesundheitsbegriff, der sowohl die Verhaltensebene, die von einem salutogenetischen Ansatz geprägt ist, als auch die Verhältnisebene berücksichtigt, Wert gelegt. Partizipation und Ganzheitlichkeit sind dafür von grundlegender Bedeutung. Ausgehend von der Luxemburger Deklaration sollen damit Arbeitsorganisation und -bedingungen verbessert, MitarbeiterInnen in deren persönlichen Kompetenzen gestärkt, deren aktive Beteiligung gefördert und deren Chance Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen, gefördert werden.

Geschlechtsspezifische Fragen bzw. Fragen, welche im Zusammenhang mit dem Alter stehen, wurden im Zusammenhang mit der MitarbeiterInnenbefragung konkretisiert. Sozialer Status und Migrationshintergrund scheinen in der Ärztekammer kein vorrangiges Thema darzustellen.

Alle MitarbeiterInnen wurden und werden regelmäßig mit einem Newsletter über Aktuelles rund um das Projekt „gesundes arbeiten“ informiert. Es wurde auf dem Informationslaufwerk ein eigener BGF-Ordner angelegt, der Informationen zu Vorträgen, leichte Turnübungen fürs Büro, interessante Zeitungsartikel, Interessenabfragen, Essensbestellungen, eine Ideenbörse und alle Newsletter enthält.

Aktivitäten, Fotos	17.02.2011 17:22	Dateiordner
Ideen	13.01.2011 08:46	Dateiordner
Menüpläne	24.02.2011 18:50	Dateiordner
Newsletter	17.02.2011 13:06	Dateiordner
Projektgruppe	16.02.2011 09:16	Dateiordner
Terminkalender	27.01.2011 10:44	Dateiordner
Tipps & Übungen	18.02.2011 14:29	Dateiordner
Vorträge, Informationen	27.01.2011 08:48	Dateiordner

Dauerhaft ist geplant den Ordner in ein „Intranet“ überzuführen.

4.2. Wird bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung auch auf deren dauerhafte, langfristige Wirksamkeit für den Betrieb und die MitarbeiterInnen geachtet? JA

Die dauerhafte Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems soll durch Schaffung fixer Strukturen und Verantwortlichkeiten gewährleistet werden. Die Themen Gesundheit und Wohlbefinden der MitarbeiterInnen und Gesundheitsförderung werden in die Unternehmensphilosophie eingebunden. Ein Budget für BGF wird von den Entscheidungsträgern weiterführend geplant und zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus wird die mit der nachhaltigen Weiterführung des BGF-Managements betraute Mitarbeiterin eine Projektmanagementausbildung erhalten. Zudem gibt es zwei ausgebildete Gesundheitszirkelmoderatoren, welche die Gesundheitsmanagerin unterstützen. Auch eine Prozessevaluierung hat stattgefunden und wird zusätzlich zur

geplanten Managementevaluation (z.B. regelmäßig wiederkehrende Gesundheitsbefragungen) dauerhaft implementiert.

Im Folgenden wird die geplante Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Ärztekammer für Steiermark dargestellt:

Strukturen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in der Ärztekammer Steiermark

In den Jahren 2010 bis 2012 hat die Ärztekammer Steiermark ein umfassendes Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt. Das Projekt mit dem Titel „gesundes arbeiten“ folgte dem klassischen Managementkreislauf der Betrieblichen Gesundheitsförderung und baute auf die Elemente Steuerungsgruppe, Gesundheitsbefragungen und Gesundheitszirkel.

Sowohl die Beteiligung an den angesprochenen Projektschritten, als auch an den Umsetzungsmaßnahmen belegen Interesse und Engagement der MitarbeiterInnen im Bereich Gesundheitsförderung.

Da Projekte aber Organisationen auf Zeit sind, stellt sich gegen Ende der Projektphase die Frage nach der Verankerung der Gesundheitsförderung im Sinne eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

In Anlehnung an Bernhard Badura soll dabei unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement, *„die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse“* verstanden werden, *„die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben.“*

Auf der strukturellen Ebene ist daher nicht einfach an eine Weiterführung des Projektes gedacht, sondern an die Integration des Konzeptes und der Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Sinne eines Managementkreislaufs, der dazu beiträgt, dass innerbetriebliche Gesundheitsförderung zu einer integrierten Säule der Unternehmenskultur der Ärztekammer Steiermark werden kann.

Das vorliegende Konzept beschreibt vor diesem Hintergrund die Rollen und Elemente eines entsprechenden BGM-Konzeptes und versucht einen Überblick in Bezug auf die Umsetzungsschritte zu geben.

Zu den Strukturelementen

Im Sinne der Strukturverankerung, ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein Element innerhalb bestehender Organisationsstrukturen.

Als wichtige Strukturelemente werden eine interne Gesundheitsmanagerin und ein „Gesundheitsteam“ etabliert.

Gesundheitsmanagerin

Die innerbetriebliche Gesundheitsmanagerin koordiniert und organisiert wesentliche Teile des Gesundheitsmanagements. Das bedeutet nicht automatisch, dass sie alle beschriebenen Schritte und Aufgaben leitet, sondern dass alle relevanten Informationen bezüglich dieser Aktivitäten bei ihr zusammenlaufen.

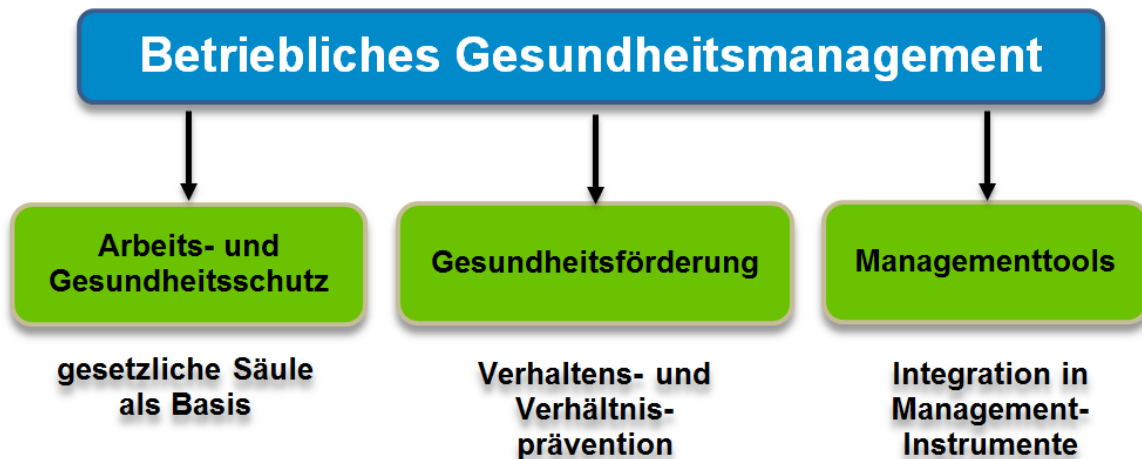
Weiters wird das Gesundheitsberichts-Wesen (Bericht einmal pro Jahr) von der Gesundheitsmanagerin weitergeführt. Damit wird einer Kernaufgabe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Messung und des Monitorings von Entwicklungen und Interventionen Rechnung getragen.

Aufgaben:

- Reporting und Zusammenfassung der unterschiedlichen Aktivitäten, Programme und Projekte zum Thema „Gesundheitsmanagement“

- Kontakt zu innerbetrieblichen AkteurInnen und ExpertInnen (Gesundheitsteam, Gesundheitszirkelmoderatoren)
- Innerbetriebliche Gesundheitsberichterstattung
- Strategische Vorschläge bezüglich Handlungsfelder und Schwerpunktthemen
- Information und Kontakt nach außen
- Analyse aktueller Trends und Entwicklungen, Vertretung in Netzwerken, Überblick bezüglich Fördermöglichkeiten
- Vorschlag und Entwicklung von verhaltensbezogenen Gesundheitsangeboten

Auf der inhaltlichen Ebene verbinden sich dabei bei der Gesundheitsmanagerin drei Handlungsfelder:



Eine zentrale Ebene stellt der gesetzliche ArbeitnehmerInnenschutz dar. Wichtige Aspekte der arbeitsmedizinischen Betreuung und die Möglichkeit von arbeitspsychologischen Angeboten sollten über die Gesundheitsmanagerin koordiniert werden.

Die Säule der Gesundheitsförderung beinhaltet die Entwicklung von verhaltensbezogenen Gesundheitsangeboten und die Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsverhältnisse.

Die dritte Säule bildet die Weiterentwicklung bestehender Managementtools in Richtung Gesundheitsförderung. Diese beinhaltet u.a. die Mitgestaltung von MitarbeiterInnengesprächen oder die Entwicklung eines innerbetrieblichen Vorschlagswesens.

Durch die Verbindung der drei Handlungsfelder ergeben sich nicht nur Synergien auf der Wissensebene, sondern auch eine Verankerung auf der Managementebene.

Die zentrale Aufgabe der Gesundheitsmanagerin besteht darin, auf der Basis von Erfahrungen und Daten konkrete Vorschläge und Angebote zu entwickeln und diese im Sinne eines Jahresprogramms zu strukturieren. Unterstützt wird sie dabei von dem innerbetrieblichen Gesundheitsteam.

Gesundheitsteam

Das Gesundheitsteam besteht aus innerbetrieblichen Experten und AkteurInnen, welche die Gesundheitsmanagerin unterstützen und beraten. Durch dieses Team soll eine innerbetriebliche Abstimmung und Koordinierung der unterschiedlichen Projekte und Programme gewährleistet werden. Zusätzlich soll dadurch eine Schnittstelle zu den jeweiligen Arbeitsbereichen geschaffen werden.

Das Gesundheitsteam entwickelt unter Koordination der geschäftsführenden Stelle zukünftige Strategien und priorisiert Projekte und Programme.

Aufgaben des Gesundheitsteams:

- Festlegung der Leitlinien und strategischen Ausrichtung - Zielsetzungen
- Unterstützung des Reportings bzw. der Gesundheitsberichterstattung
- Empfehlungen bezüglich Projekten und Schwerpunkten
- Darstellung und Abstimmung von Schnittstellen zu anderen Arbeitsbereichen

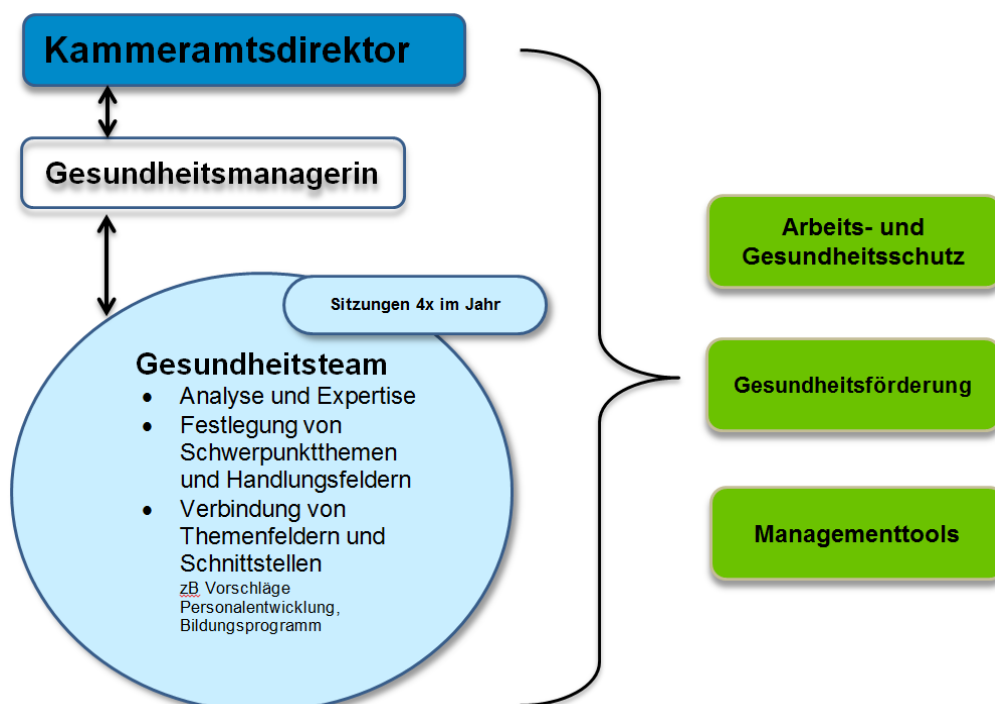
Das Gesundheitsteam tagt 4mal jährlich, falls notwendig auch öfters, und besteht aus folgenden Mitgliedern:

Gesundheitsmanagerin

+ 6 weitere Personen (Öffentlichkeitsreferat, beide Kurien, Wirtschaft & Finanzen, Betriebsrat, IMS)

Bei Bedarf können auch inner- und außerbetriebliche ExpertInnen als Gäste in das Gesundheitsteam eingeladen werden.

Auf der strukturellen Ebene ergibt sich damit folgende Organisationsstruktur:

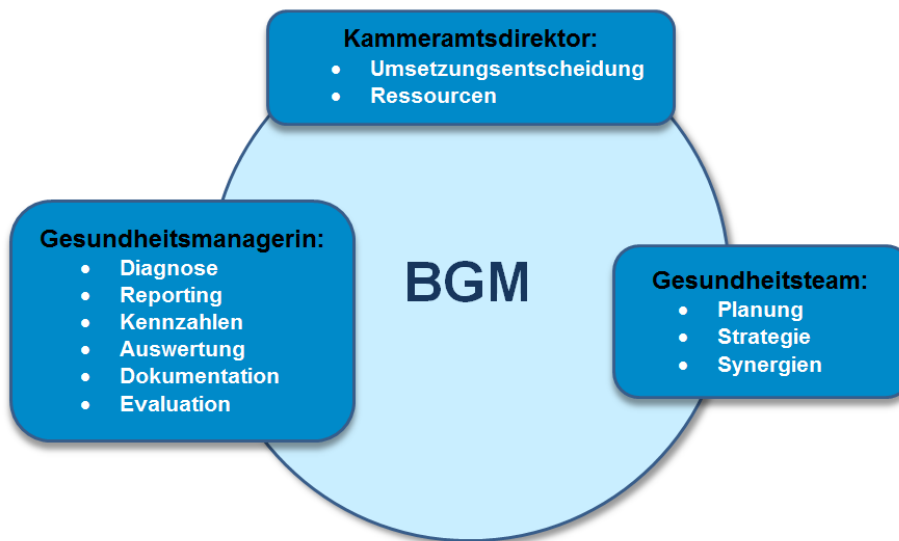


Die Gesundheitsmanagerin ist in ihrer Funktion dem Kammeramtsdirektor unterstellt und berichtspflichtig.

Durch das innerbetriebliche Gesundheitsteam werden Funktionen und Aufgaben klar abgebildet. Weiters bietet diese Struktur den Vorteil der internen Abstimmung von laufenden Projekten und Programmen, deren Synergien so frühzeitig genutzt werden können.

Zum Managementkreislauf

Auf Basis der beschriebenen Strukturen und Rollen ergibt sich folgender Managementkreislauf:



Die Gesundheitsmanagerin sammelt und strukturiert vorhandene Ergebnisse und Daten und leitet daraus relevante Handlungsfelder ab. Als mögliche Datenquellen sind derzeit bereits folgende Aspekte anzuführen:

- Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung 2012
- Daten aus den Gesundheitszirkeln und diverse Aktivitäten im Rahmen des BGF Projektes
- Daten aus der Kooperation mit der Steiermärkischen Sparkasse
- Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln

Im Gesundheitsteam werden auf dieser Basis konkrete Schwerpunkte und Umsetzungsangebote definiert. Diesbezüglich ist an eine Weiterführung der Kooperation mit der Steiermärkischen Sparkasse im Bereich Gesundheitsangebote gedacht.

Die gültige Umsetzungsentscheidung liegt beim Kammeramtsdirektor. In Bezug auf notwendige Ressourcen hat sich die Definition eines konkreten Gesundheitsbudgets und die Etablierung einer eigenen Kostenstelle bewährt.

Die Gesundheitsmanagerin organisiert und analysiert die umgesetzten Maßnahmen und leitet daraus die relevanten Schlussfolgerungen ab.

Ein kurzer jährlicher Gesundheitsbericht gibt Überblick bezüglich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Ärztekammer Steiermark und ist gleichzeitig auch internes und externes Kommunikationsinstrument.

Umsetzungsschritte 2012

Um an das BGF-Projekt erfolgreich anschließen zu können, sind für heuer schon folgende konkrete Umsetzungsschritte in Richtung Betriebliches Gesundheitsmanagement System geplant:

- Etablierung einer innerbetrieblichen Gesundheitsmanagerin in Person von Barbara Kellner. Ausbildung durch fachspezifische Angebote des Fonds Gesundes Österreich und anderer Angebote

- Bildung eines Gesundheitsteams
1. Sitzung des Gesundheitsteams im Mai 2012
Erstellung einer Jahresplanung für 2012
- Weiterführung der Kooperation in Bezug auf Gesundheitsangebote mit der Steiermärkischen Sparkasse
- Ausbildung von 2 internen GesundheitszirkelmoderatorInnen (Mag. Bernd Niehs und Eva Gutmann, BA)
Umsetzung eines Gesundheitszirkels im Herbst 2012
- Analyse vorhandener Managementinstrumente (zB MitarbeiterInnengespräche) in Bezug auf Adaptierung in Richtung Gesundheitsförderung
- Einreichung für das Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung des Österreichischen Netzwerkes BGF
- Gesundheitsbericht mit Jahresende 2012

Durch diese Vorgangsweise sollen Energie und Erfahrungen aus dem BGF Projekt der Ärztekammer Steiermark mitgenommen und für die Etablierung eines BGM Systems genutzt werden.

4.3. Werden bei der Planung von Maßnahmen auch Personengruppen berücksichtigt, bei welchen ein besonderer Handlungsbedarf besteht (zB Schichtarbeit, Teilzeitarbeit, körperlich einseitige Belastung)? JA

Unter Berücksichtigung der Alters- und Geschlechtsstruktur wurden und werden MitarbeiterInnen über die gesamte Projektdauer bereichsübergreifend in alle wichtigen Entscheidungen (entweder in der Steuerungsgruppe, im Projektteam, Gesundheitszirkel oder im Rahmen von Dienstbesprechungen, wo alle Mitarbeiter anwesend sind), eingebunden. Geschlechtsspezifische Fragen bzw. Fragen, welche im Zusammenhang mit dem Alter stehen, wurden im Zusammenhang mit der MitarbeiterInnenbefragung konkretisiert. Sozialer Status und Migrationshintergrund stellen in der Ärztekammer mangels Nichtexistenz derzeit kein zu behandelndes Thema dar. Für Teilzeitbeschäftigte, aber auch Reinigungskräfte wurden ausgehend von den in den Gesundheitszirkeln erarbeiteten Vorschlägen, vor allem aber auch in der Arbeitsgruppe Gleitzeit, Maßnahmen umgesetzt, um deren berechtigten Bedürfnissen entsprechen zu können.

5. Durchführung

5.1. Werden zusätzlich zum ArbeitnehmerInnenschutz bei Bedarf gesundheitsfördernde Maßnahmen (Ressourcen stärken, Belastungen abbauen, Verhältnis- und Verhaltensprävention) durchgeführt? JA

Es gab bereits viele Aktivitäten im Rahmen des Projekts „gesundes arbeiten - Betriebliche Gesundheitsförderung in der Ärztekammer Steiermark“. Gesundheitsfördernde Maßnahmen konzentrieren sich neben der Verhaltensebene zunehmend auf die Verhältnisebene.

- **Führungskräfte sensibilisierung**
Es gab Führungskräfte sensibilisierungsworkshop am Anfang und am Ende des Projekts.

- Kick-off:** Bei der Kick-off Veranstaltung im Mai 2010 wurde allen MitarbeiterInnen das Projekt „gesundes arbeiten“ vorgestellt. Zur Einstimmung begann die Veranstaltung mit einem Schätzspiel. Zu erraten war, wie viele Stressbälle sich in einem Korb befanden. Die glücklichen Gewinner erhielten Essensgutscheine der Firma Mangolds. Externe Partner hielten Impulsreferate zum Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und präsentierten Schwerpunkte wie z.B. die MitarbeiterInnen-Befragung, Gesundheitszirkel und Quick wins. Die MitarbeiterInnen wurden motiviert, aktiv an diesen Aktivitäten teilzunehmen. Zur Auflockerung trug eine Mitarbeiterin mit professionellen Fitnessübungen bei. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde die BGF-Charta des Fonds Gesundes Österreich unterschrieben. Abschließend referierte Dr. Günther Possnigg (Facharzt für Neurologie und Psychiatrie, Psychotherapeut) zum Thema Burn out. Abgerundet wurde die Veranstaltung mit einem gesunden Buffet. Als give-away erhielten alle MitarbeiterInnen Laufdresse und Stressbälle mit dem Ärztekammerlogo.



Kick-off in den Offenen Räumen der Ärztekammer

- Newsletter/laufende Informationen:** Alle MitarbeiterInnen werden regelmäßig mit einem Newsletter über Aktuelles rund um das Projekt „gesundes arbeiten“ informiert. Es wurde auf dem Informationslauf ein eigener BGF-Ordner angelegt, der Informationen zu Vorträgen, leichte Turnübungen fürs Büro, interessante Zeitungsartikel, Interessenabfragen, Kochrezepte, Essensbestellungen, eine Ideenbörse und alle Newsletter enthält. Im Jahr 2010 waren es 7 Newsletter, 2011 wurden 15 veröffentlicht und 2012 bis dato 3 Stück.

Newsletter „gesundes arbeiten“ – 11/2011

Informationsveranstaltung – Kooperation Steiermärkische Sparkasse
 Wie bereits mitgeteilt, wird die Kooperation mit der Steiermärkischen Sparkasse fortgesetzt, dazu wird uns Frau Worsch, Leiterin des Gesundheitsmanagements der Steiermärkischen Sparkasse am Montag 26. September 2011, von 14.30-16.00 Uhr im A1-A3, informieren. Bitte um Terminrückmeldung!
 Viele schon! Rückmeldungsbüro für Kurse im Jahr 2012 sind jederzeit willkommen! Bitte wenden Sie sich an Barbara Kellner.
 Die neuen Angebote der Steiermärkischen Sparkasse (Oktober bis Dezember) finden Sie auf [VeranstaltungsterminplanenderAktivitäten_OktoberDezember2011_SteiermärkischeSparkasse](#)

 Es gibt auch noch Restplätze beim Nordic Walking Kurs ab Montag, 05.09.11
[VeranstaltungsterminplanenderAktivitäten_September2011_SteiermärkischeSparkasse/05_Nordic_Walking.pdf](#) – E-Mail an gesundheitsmanagement@steiermaerkische.at

Gesundes Frühstück
 Das nächste gesunde Frühstück findet am Donnerstag, 15. September 2011 ab 7:30 Uhr, statt.
Herzlichen Glückwunsch!
 Unser Radsporförderer Herr Mag. Daniel Wabnigg, hat bei den österreichischen Zeitfahren-Meisterschaften für Amateure und Nachwuchsfahrer in Birkfeld zweimal Gold geholt – Einzel und im Team – in der Amateurklasse.
 Ebenso gratulieren wir unseren Tafelreiter, die am Freitag im Adrenalinpark nicht nur den Parcours sondern auch den Wettbewerb bestanden!

 Wir gratulieren ganz herzlich!
Hinweis
 In der nächsten Teeküche und im 2ten Raum 2. Stock finden Sie Tipps für einen netten Umgang miteinander – aus der AG Verhaltensempfehlung!

gesundesarbeiten

Newsletter „gesundes arbeiten“ – 14/2011

REMEMBER: BGF-Ausflug Zeller & Essigsteinen 14.10.2011
 Am 14.10.2011 organisiert das BGF-Team für alle MitarbeiterInnen der Ärztekammer einen Verköstigungsausflug in die Oststeiermark zum Essigsteinen Fischersee (inkl. Bierbrotbacken) und Schokofabrikatmanufaktur Zeller inkl. anschließendem Ausklang beim Besuch im Weinhof Brunner. Die Brotecken werden aus dem BGF-Budget übernommen.
 Bitte tragen Sie sich heute noch in die Liste ein:
[Liste/Anfrage_schokofabrikatbacken_FischseeZeller_Zoller_und_Essigsteinen](#)

NEWS: Gesundes Essen
 Als nahrhafte Wirsche gibt es beim Tischelndischlich wärmende Entpötte statt köhlende Suppen um 4,90 (inkl. Brot).
 Zur Information nochmals die spezielle Zubereitungsweise der Suppen und Entpötte der Firma „J&J Tofu“:
 - Gemüsebrühe/Suppe und gesundes Essen für alle, die keine Zeit zum Kochen haben.
 - Unsere Suppen und Entpötte werden nach der 5 Elemente-Richtlinie zubereitet und liefern wertvolle Energie.
 - Die Zutaten stammen vorwiegend von regionalen Bio-Bauern der jeweiligen Jahreszeit entsprechend.
 - Unsere Rezepte sind glutenfrei, laktofrei und glutenfrei. Sie werden mit Spicy Ajoa gekocht und noch im heißen Zustand in rezepturen 70° im Glasen abgefüllt mit einer Konservierungsperiode halbjährig.

Restplätze Gesundheitsprogrammes der Steiermärkischen Sparkasse
 Es gibt noch freie Massageplätze, freie Plätze beim „Schimmkurs“ für Fußgelenkreise, etc. Diese finden Sie auf [Liste/Anfrage_schokofabrikatbacken_OktoberDezember2011_SteiermaerkischeSparkasse/Restplaetze](#)
 Zum Anmelden bitte gleich mit Ihrer ID-Nummer und Ihrem Passwort auf www.steiermaerkische-sparkasse.at/ggf eintragen und den gewünschten Kurs/die gewünschte Aktivität auswählen und anmelden! Viel Spaß!

gesundesarbeiten

Newsletter „gesundes arbeiten“ – 15/2011

Jahresausklang im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
 Am 30. Dezember 2011 lädt das BGF-Team alle MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen zu einem gemeinsamen Jahresausklang bei Frauentisch-Brotchen und Prosecco ein. Details folgen – wir freuen uns auf Euer/n Kommentar!

Restplätze Gesundheitsprogrammes der Steiermärkischen Sparkasse
 Es gibt noch freie Massageplätze, freie Plätze bei Pilates, Weiblichkeitsförderung etc. Diese finden Sie auf [Liste/Anfrage_schokofabrikatbacken_OktoberDezember2011_SteiermaerkischeSparkasse/diff](#) eintragen und den gewünschten Kurs/die gewünschte Aktivität auswählen und anmelden! Viel Spaß!

Punschideen für Ihre Weihnachtsfeier

Apfelzucker-Punsch 2/3 Apfel (1 Frucht) 2 Apfelsaft natur/süß Zimt gestrichelt	 Apfelsaft mit Maltz vermischt, Anisölchen drüber und mit Zimt abschmecken. Fertig ist der Punsch, heute alkoholfrei!
Bienen-Zimt-Märzpan – Punsch (alkoholfrei) 50g Bienen 100 ml Orangensaft 1/4 Stk. Zimtstange 1 EL Marmelade 1/2 Stk. Zitrone (Saft der Zitronen)	 Die Bienen mit dem Orangensaft zusammen geben, die Zimtstange hinzugeben und ca. 10 Minuten ziehen lassen. Mit Marmelade und dem Saft der halben Zitrone abschmecken, gut umrühren und den alkoholfreien Bienenpunsch noch heiß servieren.
Eierlikörpunsch Rezept 2/3 EL Anisölchen 250 ml Eierlikör 250 ml Schlagsahne 500 ml Milch 1 Stück Zimtstange (groß)	 Milch mit Zimtstange stark aufkochen, vom Herd weg stellen. Die Hälfte des Schlagsahnes, Eierlikör und Anisölchen dazu geben. Restliches dazu mischen. Zimtstange entfernen, in Gläser geben und oberhalb 1 Liter Schlagsahne ab Servieren.

Das BGF-Team wünscht allen ein besinnliches Weihnachtsfest im Kreise der Liebsten und natürlich ein braves Christkindl und viel Gesundheit für 2012.

gesundesarbeiten

- **Gesunde Seminar-/Besprechungsverpflegung:** Auch das Präsidium der Ärztekammer unterstützt die Ziele der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ und hat beschlossen, bei allen Seminaren und Besprechungen auf eine gesunde Verpflegung zu achten. Es wurde mit den Catering- und Brötchenlieferanten vereinbart, gesunde Brötchen bzw. gesünderes Essen zu liefern.



Gesunde Verpflegung bei Seminaren und Besprechungen

- **Quick wins:** Quick wins sollen helfen, die Zeit zwischen den einzelnen Projektschritten zu verkürzen bzw. das Projekt vor allem in Hinsicht auf Maßnahmen im Bereich der Verhaltensebene abzurunden. Bereits durchgeführte Aktivitäten:

Chair Massage: Total entspannt hat die Chair Massage nicht nur am 30. Juni 2010. Die MitarbeiterInnen konnten während der Arbeitszeit eine 20 minütige Massage in Anspruch nehmen. Es wurden ein geringer Selbstkostenanteil eingehoben, um diese einfache, aber sehr effektive Methode für Stressabbau und Entspannung umzusetzen. Eine Evaluierung hat den Erfolg dieser Aktivität bestätigt, sodass diese ständig wiederholt wird.

Fitness Check Point: Im Rahmen eines Fitness Check Points, in Zusammenarbeit mit Fa. Golda, wurden die MitarbeiterInnen auf zwei Gebieten getestet. Station 1 war eine Ernährungsberatung, die das Bewusstsein für eine ausgewogene und gesunde Ernährung gestärkt hat. Hier wurde eine kurze Befragung zum persönlichen Ernährungsverhalten, eine Körperfettanalyse und eine Body Mass Index Bestimmung durchgeführt. Die TeilnehmerInnen konnten ihre persönlichen Fragen an die Ernährungsberaterin richten, und sich z.B. über Gewichtsreduktion, Nahrungsmittelunverträglichkeiten od. Sporternährung informieren. Station 2 umfasste ein Wirbelsäulen-Screening. Dabei wurden Haltung und Beweglichkeit der Wirbelsäule analysiert. Weiters wurde auch die Haltungsverstabilität überprüft, um mögliche Kraftdefizite der Rumpfmuskulatur auszugleichen und damit langfristig Wirbelsäulenbeschwerden vorzubeugen. Die Übungen (für zu Hause oder auch für den Arbeitsplatz) wurden gezielt ausgewählt. Ergänzend zum Wirbelsäulen-Screening war Dr. Peter Neubauer (Facharzt für Orthopädie) vor Ort und betreute die TeilnehmerInnen fachärztlich.

Fruchtiges Sponsoring: Die Ärztebank stellt uns seit Sommer 2010 Obst zur Verfügung. Drei Obstkörbe werden wöchentlich im Haus verteilt. Diese Maßnahme kommt sehr gut an.



Obstkorb

Gesundes Frühstück: Beim ersten gesunden Frühstück am 16. September 2010 wurden regionale und saisonale (Bio-)Produkte aufgetischt. Sehr erfreulich war, dass **alle** MitarbeiterInnen an dieser schmackhaften Aktion teilgenommen haben. Seither treffen sich die MitarbeiterInnen 2x jährlich bei gesunden Aufstrichen, Schinken, Käse, Wurst, Lachs, Marmeladen, Müsli, Früchten, Gemüse, etc.



Gesundes Frühstück

Fit im Job: Hinter diesen Namen verbirgt sich ein in 14-tägigem Abstand stattfindendes Zusammentreffen von MitarbeiterInnen mit einem Fitnesstrainer. Hier werden Stabilisierungsübungen, leichtes Circle-Training, Revitalisierungsübungen und Übungen zur Rumpfkraftigung auch für das Büro, in den Räumlichkeiten der Ärztekammer, durchgeführt.

Im Zuge der Kooperation werden diese Aktivitäten nunmehr in den Räumlichkeiten der Steiermärkischen Sparkasse angeboten.



Turnen „Fit im Job“

Impulsreferate: Seit Dezember 2010 fanden während der Dienstzeit Impulsreferate zu den Themen gesunde Ernährung, gesundes Hören, gesundes Sehen, gesundes Schlafen, Wohlfahrtsfonds und Power on! – Optimales Ressourcenmanagement statt (Univ. Prof. Dr. Toplak, Dr. Luxenberger, OMR Dr. Fellner, Dr. Ederer, Mag. Niehs, Herr Schadler).

Aktionstag „gesund und fit“: Bereits zweimal fand ein Aktionstag mit der Arbeiterkammer Steiermark statt. Der Gesundheitscheck umfasste die Messung von Blutdruck, Blutzucker, Cholesterin, Lungenfunktion, Sehschärfe, Hörvermögen, Body-Mass-Index und Körperfettanteil sowie einen Ernährungscheck. Dr. Wultsch (Facharzt für Arbeits- und Betriebsmedizin) stand für die fachärztliche Betreuung zur Verfügung. Aufgrund des großen Erfolgs (mehr als 2/3 der Belegschaft nahmen daran teil) und auch zum Zweck der Evaluierung wird diese Aktion auch im Jahr 2012 wiederholt.

Gesundes Essen: Drei ausgewählte Firmen, die regionales, saisonales, frisches sowie biologisch wertvolles Essen anbieten, wurden im Rahmen eines Testessens von 12 MitarbeiterInnen der Ärztekammer getestet. Seit 1. Februar 2011 stellen diese Mittagessen für die interessierte Belegschaft zu. Diese Aktion wird auch vom Dienstgeber subventioniert. Hier ist auch das gemeinsame Essen bzw. die Kommunikation der MitarbeiterInnen im Fokus.

Die sich im Haus befindlichen Betriebe wurden befragt, ob ihrerseits Interesse an einem gesunden Essen besteht. Die **Zahnärztekammer** und **Styria Vitalis** nehmen bereits an den Essensbestellungen teil.



Testessen im Sozialraum der Ärztekammer

Nikoloaktion: Am Nikolaustag 2010 und 2011 wurde den MitarbeiterInnen ein Nikolaussackerl mit gesunden Früchten überreicht.



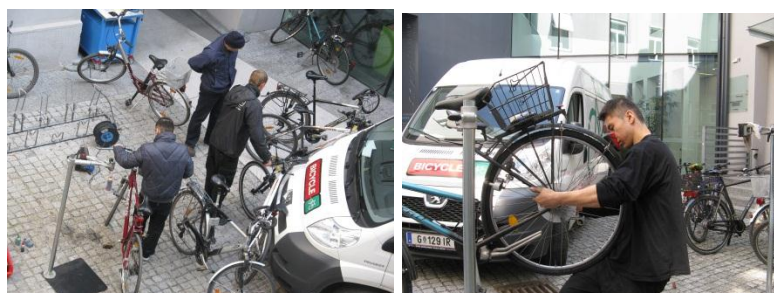
Nikolo-Gruß

Kooperation mit der Stmk. Sparkasse: Seit Jänner 2011 besteht eine Kooperation zwischen der Ärztekammer und der Stmk. Sparkasse, bei der die Bildungsangebote (Schulungen, Seminare, Veranstaltungen etc. mit den Schwerpunktthemen „Gesundheit am Arbeitsplatz“ oder „gesunde MitarbeiterInnenführung“) der Stmk. Sparkasse genutzt werden können. Beispielhaft für das vielfältige Programm werden folgende Aktivitäten aus dem Gesundheitsprogramm genannt: Aktivitäten/Turnen: Slackline, Mountainbiken, Wirbelsäule/Pilates, Total Body Workout, Yoga, Mittagsentspannung, Schigymnastik; Seminar: Altersgerechtes Arbeiten, Kochkurs für Männer, Vollwertkochen, Skiken, Langlaufen am Gletscher, Entspannungstraining; Einzelberatung: Klassische Massage, Energiemassage, Ayurveda Massage, Bachblüten, Ernährung TCM, Gesundheitscheck, Gedankenhygiene; Vortrag: Hospiz, Kraft Lebensphase 50+, Ganzheitliche Kommunikation, System Gesundheit

Tabakprävention/Raucherinfotag: Die MitarbeiterInnenbefragung hat gezeigt, dass 12 MitarbeiterInnen rauchen und davon die Hälfte Interesse hat sich das Rauchen abzugewöhnen. Im Rahmen des Raucherinfotags, wurde den betroffenen MitarbeiterInnen die Gelegenheit geboten sich umfassend von einer Expertin über Raucherentwöhnungsmaßnahmen informieren zu lassen. Zum Entwöhnungsseminar haben sich 7 MitarbeiterInnen angemeldet. Im Zuge der zweiten MitarbeiterInnenbefragung wird im Sommer 2012 an ein neuerliches Seminar gedacht.

Zum Thema **Alkoholprävention** werden Workshops im Rahmen der BGF-Maßnahmen der Steiermärkischen Sparkasse angeboten.

Fahrrad-Check: Im März 2011 fand im Innenhof der Ärztekammer ein Fahrrad-Check statt. Den ganzen Tag war eine Firma da, die die vorangemeldeten Fahrräder der Ärztekammer-MitarbeiterInnen aber auch die der Zahnärztekammer- und Styria Vitalis-MitarbeiterInnen, überprüften. Zu zahlen sind nur die Reparaturen, die Kosten für die Arbeitszeit werden vom BGF-Budget übernommen. Es gibt schon einen Termin für März 2012.



Fahrrad-Check

Smoothies & Eiskaffee

Da am Donnerstag der „lange Tag“ ist, hat das BGF-Team für die MitarbeiterInnen und FunktionärInnen an zwei besonders heißen Donnerstagen eine kleine Erfrischung zubereitet. Aus Früchten, Eis und Joghurt wurden Smoothies gemixt und auch Eiskaffee ausgeschenkt.



Smoothies & Eiskaffee

Adrenalinpark Mai und August

Ein paar mutige KollegInnen und ihre Angehörigen haben sich im Mai und im August 2011 im Adrenalinpark am Schwarzsee getroffen und die ersten 5 Parcours mit Auszeichnung gemeistert. An eine Fortsetzung ist im Sommer 2012 gedacht.



Adrenalinpark

Ausflug in die Oststeiermark

Im Oktober 2011 organisierte das BGF-Team für alle MitarbeiterInnen einen Verkostungsausflug in die Oststeiermark zuerst zum Essigzentrum Fischerauer (inkl. Senfproduktion) und dann in die Schokoladenmanufaktur Zotter inkl.

anschließendem Ausklang beim Besuch im Weinhof Brunner. Es gibt schon neue Ideen für 2012.



Ausflug in die Oststeiermark

Und ein **BGF-Jahresausklang** bei Brötchen und Prosecco hat am 30.12.2012 stattgefunden. Am **Faschingsdienstag** treffen sich die MitarbeiterInnen immer kurz vor Ende der Dienstzeit um bei Krapfen, die von Herrn Kammeramtsdirektor gesponsert wurden, und Sekt den Fasching ausklingen zu lassen.

Geplante Quick wins im Frühjahr 2012

Im April wird ein **Selbstverteidigungskurs** für Männer und Frauen stattfinden. Inhalte des Kurses sind: Einführung in die Selbstverteidigung, Richtiges Verhalten und Praxisrelevantes Selbstverteidigungstraining

Der In-Sport **Zumba** soll ab März ebenfalls angeboten werden. Hier sind auch MitarbeiterInnen des Kooperationspartners Stmk. Sparkasse eingeladen teilzunehmen, da diese Kurse im Gesundheitsportal stets ausgebucht sind.

Im Mai wird es einen **Kochkurs nach** den 5 TCM-Elementen mit einer begeisterten Köchin und dipl. Ernährungsberaterin geben, sie wird mit uns und interessierten MitarbeiterInnen der Stmk. Sparkasse 4 Kochstunden abhalten.

Ein spezieller **Englischkurs** wird auch noch für die MitarbeiterInnen in der Ärztekammer abgehalten werden.

Für die Abschlussveranstaltung im April wird die interaktive Theatergruppe „**Blue Monday**“ engagiert. „Blue Monday“ wird speziell auf die Unternehmenskultur und das Betriebsklima eingehen. Die Abrundung der Veranstaltung wird dann noch ein gesundes Buffet darstellen.

Am 23. Mai 2012 wird es einen weiteren Workshop mit Herrn Schadler geben, mit dem Titel „Schwierige Menschen gibt es nicht“.

- **Veranstaltungen in der Ärztekammer**
Alle MitarbeiterInnen werden immer zu den Veranstaltungen der Ärztekammer eingeladen, sei es Kulturprogramm oder Wissenswertes zur Gesundheit.



Flyer der Ärztekammer-Veranstaltungen

Im Dezember 2010 wurde den MitarbeiterInnen das neue Leitbild der Ärztekammer vorgestellt. Hier gab es für alle als give away einen Regenschirm im Ärztekammer-Design.



Regenschirm

- **Präsidentenausflug**

Seit 3 Jahren lädt Präsident Dr. Routil alle MitarbeiterInnen und Spitzenfunktionäre ein, an einem gemeinsamen Ausflug teilzunehmen. Dieser findet an einem Freitagnachmittag statt und es werden verschiedene Sehenswürdigkeiten in der Steiermark besucht und dann gemeinsam zu Abend gegessen.

- **Betriebsratsaktionen**

Alle zwei Jahre gibt es in der Ärztekammer Steiermark einen Betriebsausflug. 2011 flogen die MitarbeiterInnen über Christi Himmelfahrt nach Istanbul. Die durchschnittliche Teilnehmerzahl der letzten drei Betriebsausflüge beträgt 31.

Weiters gibt es für die MitarbeiterInnen auch Vergünstigungen bei Firmen wie zB Leiner, Feichtinger, Therme Loipersdorf, Theaterservice, etc.

Jeder Mitarbeiterin/jedem Mitarbeiter wird persönlich vom Kammeramtsdirektor und der Vorsitzenden des Betriebsrates inkl. Überreichung eines kleinen Präsentes zum Geburtstag gratuliert.



Istanbul 2011

Die Lösungsvorschläge und Umsetzungsmaßnahmen aus den Gesundheitszirkeln finden Sie unter Punkt 2.4.

5.2. In welchen Bereichen setzen Sie BGF-Maßnahmen?

- ✓ Soziales Klima am Arbeitsplatz
 - ✓ Gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeit (organisatorisch!)
 - ✓ Personalentwicklung
 - ✓ Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - ✓ Ernährung
 - ✓ Bewegung
 - ✓ Stressabbau
 - ✓ Tabakprävention
 - ✓ Alkoholprävention
 - ✓ Stärkung der persönlichen Kompetenz (fachlich, gesundheitlich, persönlich)
- Andere:

Die Maßnahmen wurden in Pkt. 5.1. beschrieben. Die darin enthaltenen Angebote sind grundsätzlich für alle MitarbeiterInnen zugänglich. Die meisten Maßnahmen (außer Fit im

Job) fanden während der Dienstzeit statt, wobei darauf Bedacht genommen wurde die Teilnahme zeitlich auch Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen. Die MitarbeiterInnen hatten bis jetzt nur anteilige Kosten für die Chair-Massage und den Adrenalinpark zu erbringen.

Für die Maßnahmen im Zuge der Kooperation mit der Stmk. Sparkasse ist folgende Kostenbeteiligungsform vorgesehen:

Grundbeitrag des Dienstgebers:	€ 10,-/MA/Monat
MA-Eigenkosten:	€ 3,-/Vortrag
	€ 10,-/Sportprogramm bis 4 Einheiten
	€ 15,-/Seminar
	€ 20,-/Sportserien über 4 Einheiten

Zahl der Teilnehmer an den Aktivitäten:

Führungskräftesensibilisierung:	alle Führungskräfte (6)
Kickoff:	alle MitarbeiterInnen
Business Lauf:	6
USI-Lauf:	5
Wer radelt gewinnt:	8
Erste Hilfe Kurs:	20
Chair Massage:	27
Fitness Check Point:	31
Gesundes Frühstück Sept. 2010	alle MitarbeiterInnen
Aktionstag „gesund & fit“	31
Fit im Job:	ca. 10/Termin
Vortrag Univ. Prof. Dr. Toplak:	21
Vortrag Dr. Luxenberger:	15
NikolosackerIn:	alle MitarbeiterInnen
Vortrag Dr. Fellner:	17
Vortrag Dr. Ederer:	16
Raucherinformationstag:	9
Gesundes Mittagessen:	ca. 12/Tag
Chair Massage:	22
Fahrrad-Check:	13
Vortrag Niehs:	19
Gesundes Frühstück April 2011:	alle MitarbeiterInnen
Präsidentenausflug:	35 (24 MA + 11 FunktionärInnen inkl. Partner)
Adrenalinpark Mai:	6
Betriebsausflug Istanbul:	29
USI-Lauf	3
Smoothies Juli 2011:	33
Adrenalinpark August:	7
Eiskaffee August 2011:	alle MitarbeiterInnen
Gesundes Frühstück Sept. 2011:	alle MitarbeiterInnen
Infoveranstaltung Stmk.Sparkasse:	15
Workshop Schadler:	17
Ausflug in die Oststeiermark:	17
Aktionstag „gesund & fit“:	15
NikolosackerIn:	alle MitarbeiterInnen
Jahresausklang	alle MitarbeiterInnen
Chair Massage:	17

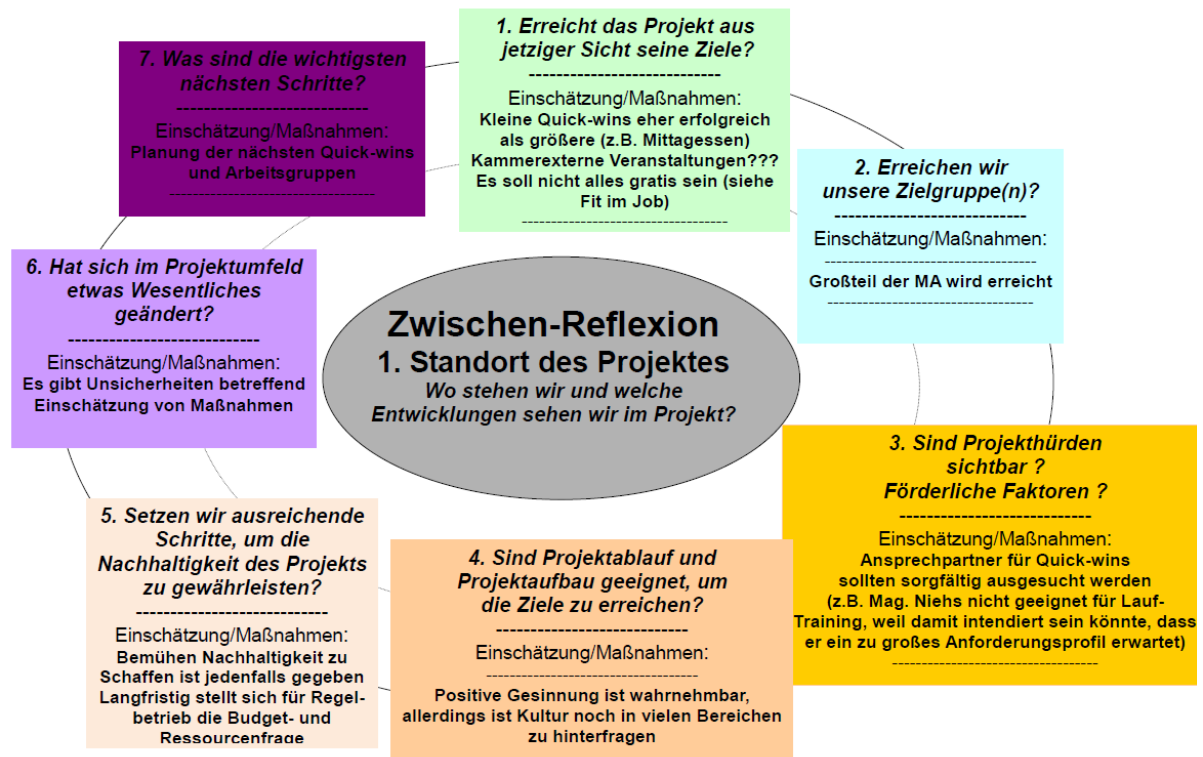
6. Auswertung/Ergebnisse

6.1. Wird der Fortschritt der Betrieblichen Gesundheitsförderung laufend überprüft und werden gesetzte Maßnahmen bei Bedarf verbessert? JA

Ziel der Evaluation ist es vor allem Ziele des Projekts neu zu klären und zu definieren, die Ausrichtung des Projekts zu prüfen, den Erfolg oder Misserfolg der Intervention zu analysieren, über die Weiterführung des Projekts zu entscheiden, die Leistungen des Projekts rückwirkend zu beurteilen sowie die Wirkungen der Intervention zu messen. Auf Basis der Evaluationsergebnisse wird der betriebliche Gesundheitsförderungsprozess optimiert. Im Rahmen der Prozessbegleitung wird mittels einer zweiten MitarbeiterInnenbefragung die Ergebnisevaluation vorgenommen. Die Ergebnisse der beiden Befragungen werden miteinander verglichen und somit die bereits umgesetzten Maßnahmen evaluiert:

- Hat BGF in der Ärztekammer für Steiermark die definierten Ziele erreicht?
- Welche Faktoren auf der Ergebnis-, Prozess- und Strukturebene waren relevant?
- Wie schätzen Entscheidungsträger und MitarbeiterInnen den Verlauf und die Ergebnisse des Projekts ein?
- Welche Schlussfolgerungen können für die weitere Entwicklung der BGF im Unternehmen gezogen werden?

Auf dieser Basis wurde auch in einer eigenen Projektteamsitzung ein Evaluationsprozess in der Form durchgeführt, dass der bisherige Fortschritt des Projektes hinterfragt und analysiert wurde.



Schließlich wurde auch eine 2. MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt, deren erfreuliche Ergebnisse unter der Frage 3.1 im Wesentlichen wieder gegeben sind.

6.2. Erkennen Sie konkrete Auswirkungen der gesetzten Maßnahmen? (zB verbesserte Arbeitszufriedenheit, erhöhte Motivation, weniger Fehlzeiten u.ä.) JA

Aufgrund des Feedbacks der MitarbeiterInnen in der Steuerungsgruppe, im Projektteam, in den Gesundheitszirkeln, sowie sonstigen Projektarbeitsgruppen und aufgrund persönlich geführter Gespräche sind:

- Arbeitsbelastungen der MitarbeiterInnen identifiziert und entsprechende Maßnahmen zur Reduktion der Belastungen sind mit den MitarbeiterInnen entwickelt und umgesetzt bzw. in Umsetzung
- das Gesundheitsbewusstsein bei den MitarbeiterInnen und den Führungskräften der Ärztekammer Steiermark erhöht
- Die Arbeitszufriedenheit und die psychosoziale Gesundheit der MitarbeiterInnen verbessert
- besondere Bedürfnissen und Belastungssituationen von MitarbeiterInnen-Gruppen z.B. ältere MitarbeiterInnen, AlleinerzieherInnen, etc. (→ auf Basis der Analyseergebnisse) entsprechend berücksichtigt
- sind den MitarbeiterInnen ihre gesundheitlichen Belastungen und Ressourcen bekannt
- eine wertschätzende Unternehmenskultur vorhanden
- die subjektiv empfundenen arbeitsbedingten Belastungen der MitarbeiterInnen gesunken
- den MitarbeiterInnen und Führungskräfte die Grundlagen eines ganzheitlich-gesunden Lebensstils bekannt und diese zur souveränen Förderung und Stärkung ihrer Gesundheit befähigt
- Mutmaßungen, dass ein Gesundheitsmanagementsystem, das die Gesundheitspotenziale von MitarbeiterInnen und Führungskräften nachhaltig fördert, implementiert wird, berechtigt vorhanden
- MitarbeiterInnen- und Führungskompetenzen auf dem Gebiet der Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt.

Diese Ergebnisse finden sich auch in der im Jänner 2012 durchgeführten MitarbeiterInnenbefragung.

7. Soziale Verantwortung

7.1. Trägt das Unternehmen dazu bei, dass mit natürlichen Ressourcen über das gesetzlich vorgeschrieben Maß hinaus schonend umgegangen wird? JA

Unserem Konzept für betriebliche Gesundheitsförderung liegt ein ganzheitliches Menschenbild zugrunde. MitarbeiterInnen werden darin als untrennbare Einheit auf ihrer körperlichen, seelischen, geistigen und sozialen Ebene gesehen.

Hauptziel der betrieblichen Gesundheitsförderung in unserem Haus ist es, die körperliche, seelische, geistige und soziale Gesundheit aller MitarbeiterInnen zu erhalten und zu fördern.

Eine der Lebens- und Arbeitswelt entsprechende Sozial-, Selbst- und Fachkompetenz soll unseren MitarbeiterInnen dazu verhelfen, ihr Arbeitsumfeld eigenständig und eigenverantwortlich so zu gestalten, dass unsere Grundsätze im täglichen Miteinander lebensdienlich umgesetzt werden können.

Dabei gilt:

- Die gesamte Belegschaft wird einbezogen
- BGF wird bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt
- Alle Maßnahmen und Programme werden systematisch durchgeführt: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse (Projektmanagement).
- Maßnahmen auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnisebene werden gesetzt

Natürlich trägt jeder von uns Eigenverantwortung für seine Gesundheit. Ob wir „Work-Life-Balance“ leben können, entscheiden aber nicht nur wir selbst, es ist auch nicht mehr allein politische Verantwortung, sondern ein Bereich, über den mittlerweile vorrangig das Unternehmen entscheidet. Darum ist es der Ärztekammer für Steiermark ein Anliegen, diese Verantwortung sehr ernst zu nehmen.

7.2. Handelt der Betrieb/das Unternehmen im Sinne sozialer Verantwortung, sowohl gegenüber den eigenen MitarbeiterInnen als auch gegenüber der Region, in der er/es angesiedelt ist? JA

Das Zitat des Präsidenten der Ärztekammer für Steiermark Dr. Wolfgang Rutil „Gesundheit ist ein hohes Gut. Nicht nur für jeden Einzelnen, sondern auch für die Gesellschaft und für die Unternehmen“ ist ein Grundpfeiler für das Verständnis, Betriebliche Gesundheitsförderung in der Ärztekammer zu leben. Die Wahrnehmung dieser sozialen Verantwortung zeigt sich aber auch darin, andere Institutionen unmittelbar am sichtbaren Erfolg von BGF-Maßnahmen **mitpartizipieren** zu lassen. So wird u.a. „gesundes Essen“, wo MitarbeiterInnen der Ärztekammer die Möglichkeit haben, Mittagessen nach den Kriterien gesund, saisonal, regional, frisch etc. zu vergünstigten Konditionen einzunehmen, auch **MitarbeiterInnen** der im Ärztekammerhaus anwesenden **Styria Vitalis** sowie der **Zahnärztekammer** in den Räumlichkeiten der Ärztekammer zur Verfügung gestellt.



Dass für die Ärztekammer Betriebliche Gesundheitsförderung auch außerhalb des Unternehmens ein wichtiges Anliegen darstellt, zeigt sich zum einen in der aktiven Unterstützung des steirischen Gesundheitspreises „Fit im Job“ (**zuletzt durch die Präsenz im Rahmen eines Beratungsstandes anlässlich des Informationstages „Betriebliche Gesundheitsförderung in der Wirtschaftskammer Steiermark im Jänner 2012**), zum anderen in der alltäglichen Situation der der Ärztekammer zugehörenden Ärzte, wenn diese ihren Patienten gesundheitsfördernde Maßnahmen angeeignet lassen (z.B. im Rahmen der Lebensstilintervention als Teilbereich der Vorsorgeuntersuchung-neu).

Darüber hinaus hat die Ärztekammer nach dem im Jahr 2010 erfolgreich stattgefundenen Projekt „gesundes hören“ seit 2011 im Rahmen des Projekts „gesundes arbeiten – gesundes leben“ vor einem gesamtgesellschaftlichen Kontext sowohl den Mitgliedern der Ärztekammer als auch den PatientInnen konkrete Hilfestellung zu bieten, damit sich in

Zukunft nicht die gesundheitsbeeinträchtigenden Faktoren von Arbeit, sondern die gesundheitsfördernden und positiven Aspekte besser entfalten können.

01 Zeitsouveränität

Wie viel Arbeit verträgt ein gutes Leben? Diese Frage lässt sich nur individuell beantworten. Entsprechend individuell sollte auch die Anpassung der Arbeitszeit und -intensität an die jeweilige Lebenssituation erfolgen können. Solange sich Flexibilität an den Bedürfnissen der Wirtschaft und nicht an jenen der Menschen orientiert, ist eine Balance von Arbeit und Leben schwer zu erreichen.

Zeit also, für Arbeitgeber und -nehmer, mutigere Modelle in Sachen selbstbestimmter und selbstverantwortlicher Arbeitszeitgestaltung zu wagen.

02 Pausenkultur

Die Macht der Pause wird unterschätzt und als unnütze Zeit nicht geschätzt. Gerade weil sie im engeren Sinn unproduktiv ist, ist sie ganz wesentlich an dem beteiligt, was unser Arbeitsleben bestimmt: Leistung, Effektivität und eben Produktivität. Wer sich keine Pausen gönnt, oder diese zu unterbinden trachtet, erreicht damit das genaue Gegenteil: Fehler, Überforderung und schlechte Stimmung.

Zeit also, um über die erwünschten Wirkungen und Nebenwirkungen von Kaffeepausen, Power-Schläpfchen, Bewegung, Sabbaticals u.v.m. nachzudenken.

03 Kompetenz

Was ich gerne mache, mache ich gut. Und was ich gut mache, mache ich gerne. Klingt einfach. Woher stammen dann all die Über- und Unterforderungen, die Ausgebrannten und Gelangweilten? Viele Menschen sind sich ihrer eigenen Talente und Stärken nicht bewusst und sind daher oft in für sie nicht idealen Berufen tätig – was nur selten zur Zufriedenheit und Gesundheit beiträgt.

Zeit also, sich schlaue zu machen, über die Notwendigkeit und Möglichkeiten einer Kompetenz- und Potentialanalyse.

04 Kooperation

Der Mensch ist ein soziales Wesen. Die meisten fühlen sich dann wohl, wenn sie in ein größeres Ganzes einer Gemeinschaft eingebunden sind. Sich untereinander auszutauschen, sich gemeinsam Herausforderungen stellen, stärkt die Gruppe und den Einzelnen. Seltsam, dass gerade die Arbeitswelt so viele Varianten an Elbogentechniken, Egoismen und Missgunst bietet, und damit für Stress und Unwohlsein sorgt.

Zeit also, sich gemeinsam über die Vorteile von Teambildung und Gemeinschaftserleben und damit mehr Sinn und Freude in der Arbeit Gedanken zu machen.

05 Wertschätzung

Unser Selbstwertgefühl hängt stark von den zu bewältigenden Aufgaben und Tätigkeiten ab. Damit ist nicht nur die bezahlte Arbeit gemeint, doch diese spielt eine entscheidende Rolle. Welche Formen der Anerkennung braucht es, dass Menschen den Beruf primär als energiegbringend und sinnvoll, und nicht als kräfteraubend und belastend erleben?

Zeit also, sich respektvoll zu fragen, wie viel Lob und Wertschätzung der arbeitende Mensch für ein glückliches Dasein braucht.

06 Arbeitsplatz

Gute Arbeit braucht auch einen guten Arbeitsplatz. Die Anforderungen an einen solchen gehen über gesetzliche Sicherheitsvorschriften hinaus. Oft herrscht Unwissenheit hinsichtlich der Wechselwirkung zwischen Arbeit und Platz. Welche Faktoren spielen nun eine Rolle für die gesundheitsfördernde Gestaltung des Arbeitsplatzes? Welche Faktoren sind Ruhe der Umgebungsbedingungen?



Folder „gesundes arbeiten – gesundes leben“

Olympiasieger und Sportmanager **Toni Innauer** eröffnete den Themenschwerpunkt „gesundes arbeiten“ der Ärztekammer. Sein Appell, prozess- sowie teamorientiert zu arbeiten und dabei seine eigene Belastungsdynamik zu finden, begeisterte das zahlreich erschienene Publikum samt Prominenz.

Wie erhält man die Lust an der Arbeit? Rund 220 Gäste, darunter auch Josef Smolle, Rektor der MedUni Graz, Reinhold Pongratz, Ärztlicher Leiter der STGKK und der Vorstandsdirektor der KAGes, Werner Leodolter, folgten gespannt den Ausführungen Innauers.

Genuss an der Arbeit

Innauer war es besonders wichtig deutlich zu machen, dass es Ziel sein muss die Arbeit zu genießen. Das würde die Wahrscheinlichkeit des Erfolges erhöhen, so Innauer. Der Drang zu Gewinnen und der eigene Druck sind eher hinderlich und störend. Dasselbe gelte auch für übertriebenes Konkurrenzdenken. Die Umstellung vom klassischen Skisprung auf den V-Stil habe Innauer gezeigt, dass große Aufgaben nur durch den Teamgedanken und das Miteinander machbar sind, denn die besten Teams seien vor allem durch Kooperation stark geworden. Innauer plädierte auch für prozess- statt ergebnisorientiertes Arbeiten. Auf die Frage, was man machen könne, wenn man merke, dass die eigenen Mitarbeiter den Spaß verlieren, antwortet Innauer klar: „Man kann sein Team nicht einfach austauschen. Man

muss neue Reize bieten. Das kann durch Fortbildung geschehen oder durch die Vergabe von Verantwortung.“



Gemeinsam mit der Medizinischen Universität Wien wurden die **salutogenen Aspekte der Arbeit** untersucht. Dabei wurden die Bereiche Arbeitszeit und Arbeitspausen, Führungsverhalten, Teamarbeit, Kooperation, Arbeitsplatz samt Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit analysiert. Die Ergebnisse wurden in einer ersten Veranstaltung im November 2011 vorgestellt. Weiters wurden die Ergebnisse nun bei „Dialogen vor Ort“ in vier Landeskrankenhäusern – verteilt auf die gesamte Steiermark – präsentiert.



Am 8. März 2012 findet ein Arbeitsmedizinersymposium im Haus der Medizin mit dem Titel **„Arbeiten und gesund werden“** statt. Erfüllende Arbeit kann gesund erhalten – aber kann sie auch gesund machen, wenn man schon erkrankt ist? Patientinnen und Patienten bei der Wiedereingliederung nach schwerer Erkrankung zu unterstützen und Fürsorge dafür zu tragen, dass deren körperliche und psychische Leistungsfähigkeit und ihr individuelles Wohlbefinden auch am Arbeitsplatz gesichert ist, sind zentrale Ansatzpunkte ärztlichen Handelns und werden uns vor immer größere Herausforderungen stellen.

Wie können Arbeitssituationen geschaffen werden, in denen den Menschen die salutogenen Faktoren der Arbeit zu Gute kommen, sie vor den negativen Auswirkungen aber bewahrt werden.

All das werden in Zukunft zentrale Fragestellungen für uns Ärztinnen und Ärzte im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements sein, wie wir Ihnen begegnen werden, ist Thema unseres Symposiums mit **Univ. Prof. Dr. Mathilde Niehaus**, Universität Köln, Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Wiedereingliederung und **Dr. Georg Wultsch**, Referent für Arbeitsmedizin der Ärztekammer Steiermark.

Es gibt schon zahlreiche Anmeldungen. Wir freuen uns schon auf diese spannende Veranstaltung.

Abschließend ist es für uns noch sehr wichtig mitzuteilen, dass die Ärztekammer für Steiermark den Auftrag hat, eine leistungsfähige und moderne Gesundheitsversorgung für die Menschen in der Steiermark zu garantieren, herzustellen und zu sichern. Dafür setzt sich die Ärztekammer als Mitglied der Gesundheitsplattform Steiermark ein.

Gemeinsam mit anderen Institutionen, wie zB Steiermärkische Gebietskrankenkasse oder dem Amt der Steiermärkischen Landesregierung, gibt es viele Projekte, die im Rahmen der Prävention zum Wohl der steirischen Bevölkerung dienen (Therapie aktiv, herz.leben, Schulprojekt „gesundes hören“, „gesundes arbeiten – gesundes leben“, etc.).



Unser Vorsorgeherbst „bleib gesund“ machte Lust auf Gesundheit. Denn je früher und je umfassender mit Vorsorge begonnen wird, desto größer sind die Chancen auf ein gesundes und langes Leben. Mit steiermarkweiten Plakaten, Inseraten und einer Kooperation mit der Apothekerkammer wurde den Steierinnen und Steirern die Wichtigkeit der Vorsorgeuntersuchung wieder mehr in das Bewusstsein gebracht und zum Gesundheits-Check zu motiviert.



Im November fiel der Startschuss für das Projekt „Gesundheit mach Schule“ mit der Kleinen Zeitung. Fünf Schulklassen unterschiedlicher Schulstufen aus der gesamten Steiermark wurden ausgewählt, ein Schuljahr lang an Projektstunden zu den Themen Bewegung und Ernährung teilzunehmen. Diese werden medial von der Kleinen Zeitung begleitet und jeden Samstag gibt es spannende News darüber im Gesundheitsteil.

22 SERIE

So werden wir für das Leben fit

Schlauer essen, mehr bewegen, besser fühlen: Die wichtigsten Experimente beginnt fünf Schulklassen auf dem Weg in eine grünere Zukunft.

1. **WIE VIEL WASSER TRINKEN?** ...
2. **WIE VIEL BEWEGUNG?** ...
3. **WIE VIEL SÜßES?** ...
4. **WIE VIEL SALZ?** ...
5. **WIE VIEL FETTSÄURE?** ...
6. **WIE VIEL PROTEIN?** ...

ISS DICH SCHAU!

24 SERIE

ZEIG WAD DU DRAUF HAST!

1. **WELCHE ERNÄHRUNG?** ...
2. **WELCHE BEWEGUNG?** ...
3. **WELCHE WASSER?** ...
4. **WELCHE FETTSÄURE?** ...
5. **WELCHE PROTEIN?** ...

„Gesundheit macht Schule“ in der Kleine Zeitung

Laufend berichten wir im monatlich erscheinenden Magazin „AERZTE Steiermark“ über Aktuelles aus unserem BGF-Projekt. Das Magazin hat eine Auflage von 6.800 Stück.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Gesundes Arbeiten in der Ärztekammer Steiermark

„Die Gesundheit der Menschen ist unser höchstes Ziel“. Diese Vision versucht die Ärztekammer Steiermark auch auf die Arbeitsbedingungen aller Mitarbeitenden umzusetzen.

HORST STILPFLARR
 Direktor des Bereichs Betriebliche Gesundheitsförderung

„Viele Mitarbeiter machen viel außerordentlich großes Engagement und viel Initiative am Projekt gesundes arbeiten mit.“
 Horst Stilpflarr

Überall dort, wo Menschen zusammenkommen, ist die Gesundheit ein zentrales Thema. In der Ärztekammer Steiermark ist es nicht anders. Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist ein zentrales Anliegen. Die Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern. Die Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern. Die Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern.

VORBEREITUNG

Gesundes Arbeiten

Gesunde, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeitenden sind ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern. Die Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern. Die Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern.

Ein helles Jahr nach dem Startschuss für das Projekt „Gesundheit mach Schule“ ist es nun an der Reihe, die Ergebnisse zu präsentieren. Die Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern. Die Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern. Die Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern.

Berichte über das Projekt „gesundes arbeiten“

Unsere Vision



Die Ärztekammer
Steiermark

Die Gesundheit der Menschen ist unser höchstes Ziel.
Als Stimme der steirischen Ärztinnen und Ärzte setzen wir all unsere Gestaltungskraft dafür ein, die optimalen Rahmenbedingungen für die Erfüllung dieses Auftrags zu schaffen.

www.aekstmk.or.at

Unsere Mission



Die Ärztekammer
Steiermark

Kompetent in Gesundheitsfragen und allen Angelegenheiten des Berufsstandes des Arztes, stärkt die Ärztekammer Steiermark den Teamgeist unter den für die Gesundheitsversorgung in der Steiermark verantwortlichen Ärztinnen und Ärzten. In Partnerschaft mit den anderen Akteuren des Gesundheitswesens gestalten wir ein Gesundheitssystem, das die Gesundheit der Menschen in der Steiermark bestmöglich sichert und allen Ärztinnen und Ärzten erlaubt, ihre Kompetenz optimal zu entfalten.

www.aekstmk.or.at