

Anhang zum Endbericht

Projektnummer	1858
Projektträger/in	Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft
Projekttitle	ZurichVital Bundesländer Roll-out
Projektlaufzeit	01.01.2010 – 31.12.2011
Autoren/Autorinnen	Henriette Eichhorn, MAS Nina Stich, B.A. Mag. ^a (FH) Angelika Freytag Mag. ^a Magdalena Güntert-Schlegel
Datum	28.03.2012

I. DETAILLIERTE INHALTLICHE BERICHTE/AUSFÜHRUNGEN

Beispiel für österreichweite Maßnahme:

Rückendiagnostik & Beratung (österreichweit)

Die Leistungen im Überblick:

1. Messung der Ausprägung der Bauch – und Rückenkraft

Mit dem Dr. Wolff Back- Check steht ein multifunktionales, mobiles Mess- System zur wissenschaftlichen Analyse der Kraftfähigkeit unterschiedlicher Muskelgruppen zur Verfügung.

Die Messung erfolgt im aufrechten Stand. Unter diesen alltagsnahen Bedingungen werden die entscheidenden haltungsrelevanten Parameter erfasst. In der Station wird die Maximalkraft von Rumpf- und Oberkörpermuskulatur elektronisch getestet. Der computergestützte Test zeigt mögliche Ursachen muskulär bedingter Rückenschmerzen und erkennt Schwachstellen in der Muskulatur.



2. Messung der Stellung der Wirbelkörper Ihrer Wirbelsäule

Mit der MediMouse wird im zweiten Schritt die Rückenform und –Beweglichkeit gemessen; in wenigen Minuten und durch einfaches Abfahren der Haut oberhalb der Wirbelkörper.

Das kleine Gerät wird leicht in der Hand gehalten, gleitet von Wirbel zu Wirbel und zeichnet deren Form und Lage bei unterschiedlichen Rückenhaltungen auf. Per Funk werden die gemessenen Werte auf den PC übertragen, alle Informationen werden graphisch dargestellt.

In der Auswertung werden Auffälligkeiten der Wirbelsäule sichtbar gemacht und mit Referenzwerten verglichen.

3. Auswertegespräch und Übungskatalog

Anhand der erhobenen Ergebnisse wird ein Beratungsgespräch durchgeführt. Außerdem bekommen die getesteten Personen ihre Daten in ausgedruckter Form mit nach Hause.

Des Weiteren wird gemeinsam ein individueller Übungskatalog erstellt, sodass ein speziell zugeschnittenes Programm durchgeführt werden kann.



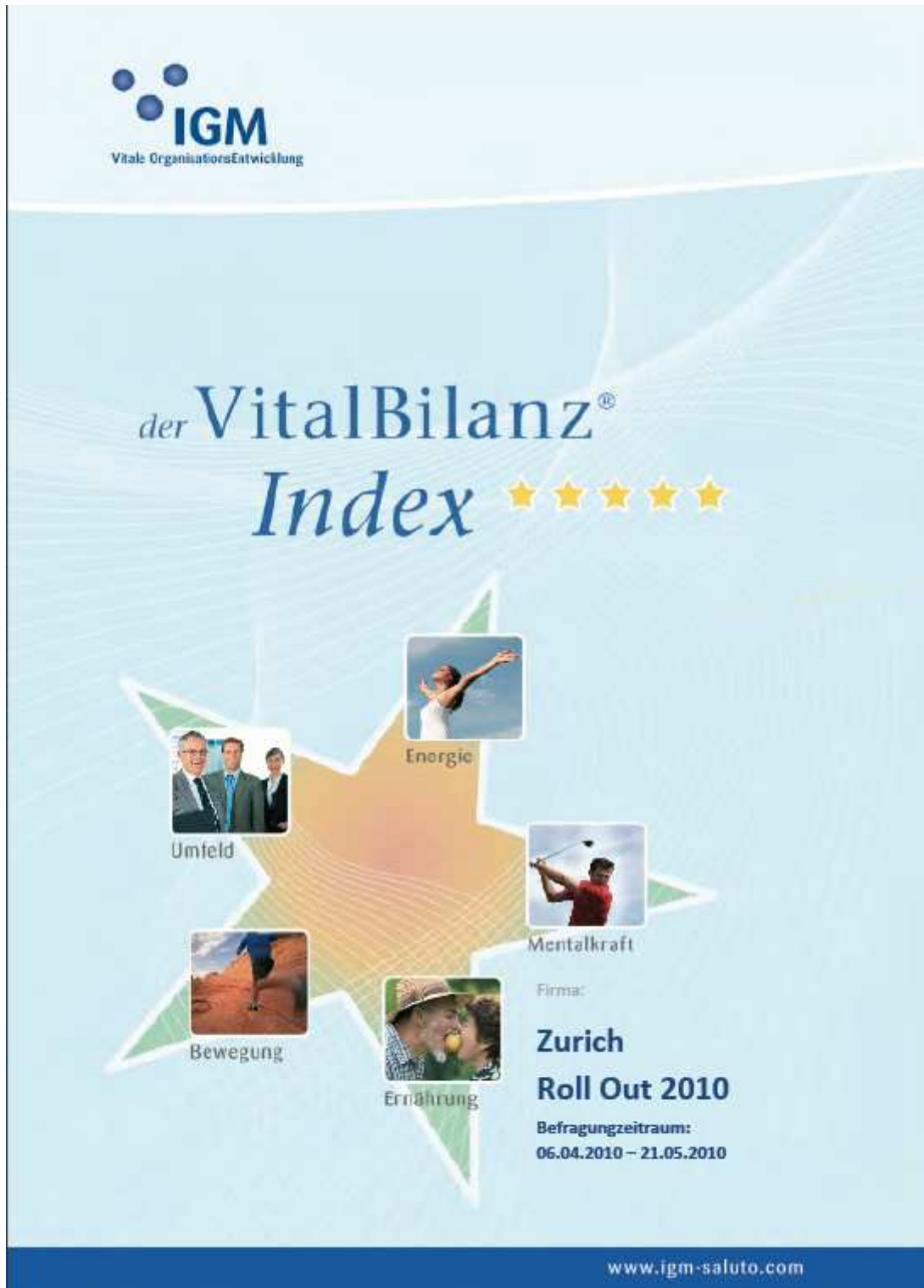
Endbericht Projekt Nr. 1858

Bundesland	Anzahl der Tage (24 Messungen pro Tag)	Termine	Anmeldefrist im VitalPortal (Aussendetermin für Ankündigungsmail)	Orte
Niederösterreich	2	11. + 12. Nov.	27. Sept. - 27. Nov.	St. Pölten (11.) Wiener Neustadt (12.)
Tirol	2	12.+13. Okt.	20. Sept. - 5. Okt.	Innsbruck
Vorarlberg	1	11. Okt.	20. Sept. - 5. Okt.	Dornbirn
Kärnten	1	18. Okt.	22. Sept. - 11. Okt.	Klagenfurt
Salzburg	1	14. Okt.	24. Sept. - 7. Okt.	Salzburg
Burgenland	1	22. Okt.	1. Okt. - 15. Okt.	Eisenstadt
Steiermark	2	4. + 5. Nov.	11. Okt. - 28. Okt.	Graz
Oberösterreich	2	22. + 23. Nov.	12. Okt. - 2. Nov.	Linz

Eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden

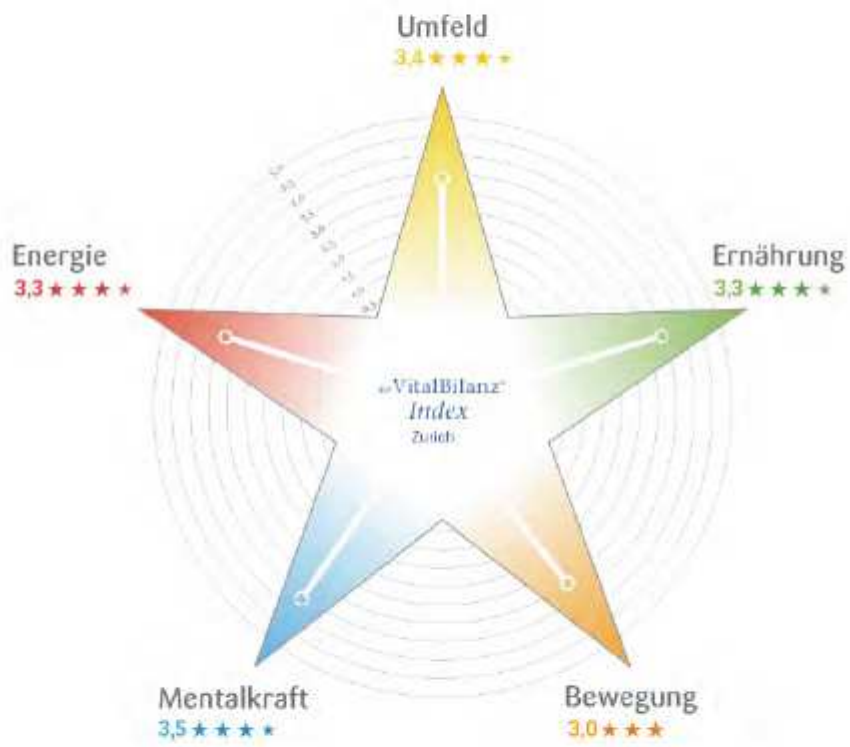
a) Gesundheitsbericht zum VitalBilanzIndex®

(1) VitalBilanzIndex® Gesamtüberblick Österreich



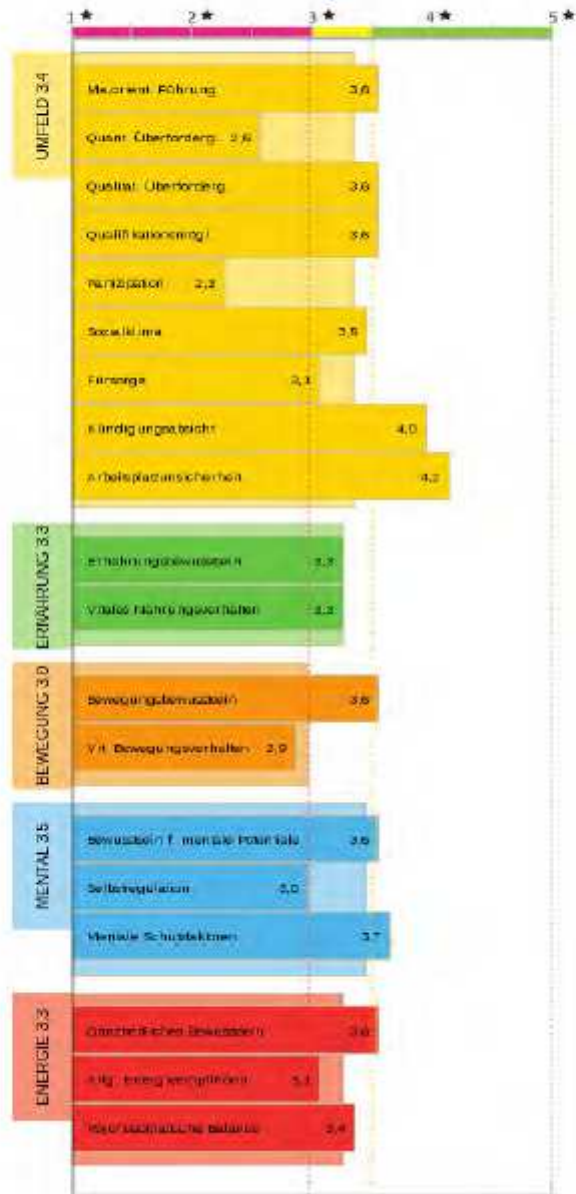


Der VitalBilanz®-Stern von Zurich Gesamt





Das VitalBilanz®-Balkendiagramm von Zurich Gesamt



3



MANAGEMENT SUMMARY

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für Zurich wurde im Zeitraum vom 06.04.2010 bis 21.05.2010 eine gesundheitsbezogenen IST-Analyse mittels des standardisierten Verfahrens „VitalBilanzIndex“ durchgeführt. Insgesamt konnten von 465 Befragten, also von 75,2% der Grundgesamtheit (n=614), die Daten ausgewertet werden. Zusammenfassend werden ausgewählte Ergebnisse und abgeleitete Empfehlungen dargestellt. Sollte es bei einer der Differenzierungen nach Bundesland, Geschlecht, Alter oder Führungsverantwortung Auffälligkeiten geben, werden diese extra angeführt.

GESUNDHEITSRELEVANTE FAKTOREN

- Durchschnittlicher Body Mass Index (BMI) bei der Zurich liegt bei 25,75 und ist damit über Normalbereich (bis 25).
- 32,69% gaben an Raucher zu sein, davon interessieren sich 48,68% für Nichtraucherprogramme. 80% der rauchenden FKe (26,79%) interessieren sich für Raucherentwöhnung!
- 10,97% trinken regelmäßig mehrmals wöchentlich Alkohol und 2,37% trinken Alkohol, um bei Problemen Erleichterung zu erfahren

DIE HÄUFIGSTEN KÖRPERLICHEN BESCHWERDEN

Unter folgenden drei physischen Beschwerden leiden die Befragten am stärksten:

1. Rückenschmerzen
2. Müdigkeit
3. Nackenschmerzen

SUBJEKTIVE EINSCHÄTZUNG DER ARBEITSFÄHIGKEIT IN ZWEI JAHREN

Diese Frage ist ein Prädiktor für den vorzeitigen Berufsausstieg. 83,66% glauben, dass sie ausgehend von ihrem aktuellen Gesundheitszustand auch in den nächsten 2 Jahren ihre Arbeit ausführen zu können, 13,33% sind sich nicht sicher, 3,01% halten es für unwahrscheinlich.

BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Die stärksten Belastungen sind Zeitdruck, Bildschirmarbeit und Arbeitshaltung (langes Sitzen).



DIE 5 BILANZEN DER VITALBILANZ

Bei Werten zwischen 1 und 2,99 besteht dringender Handlungsbedarf, zwischen 3,0 und 3,49 besteht Optimierungsbedarf (gelber Bereich) und zwischen 3,5 und 5 (grüner Bereich) kann von einer vitalen Stärke ausgegangen werden.

UMFELDBILANZ: 3,4 ★★★★★

Grüner Bereich und daher eine vitale Stärken der Organisation:

- Geringe Arbeitsplatzunsicherheit: 4.16
- Geringe Kündigungsabsicht: 3.98
- Qualifizierungsmöglichkeiten: 3.63
- Qualitative Überforderung: 3.61
- Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten: 3.59
- Positives Sozialklima: 3.53

Gelber Bereich und daher aktivierbare Ressource:

- Fürsorge: 3.14

Roter Bereich und daher unbedingt bei der Maßnahmenplanung zu berücksichtigen:

- Quantitative Überforderung: 2.6
- Partizipation: 2.34

Insgesamt zeigt sich eine Umfeldbilanz im gelben Bereich. Gesundheitsgefährdende Faktoren sind, die deutliche quantitative Überforderung bei gleichzeitig geringer Mitbestimmung (=Partizipation). Dadurch besteht die Gefahr einer klassischen Burn-Out Kultur nach dem Muster High Demand / Low Control. Der Umsetzung und anschließenden Kommunikation von partizipativ entwickelten Lösungsideen aus den Gesundheitszirkeln ist daher höchste Priorität einzuräumen.

Binnendifferenzierung: Männer erleben deutlich geringere Fürsorge als Frauen, im Burgenland zeigt sich die beste Umfeldbilanz und Führungskräfte empfinden etwas höhere Partizipationsmöglichkeiten als MitarbeiterInnen.



ERNÄHRUNGSBILANZ: 3,3 ★★☆☆

Grüner Bereich und daher aktivierbare Ressource:

Ernährungsbewusstsein: 3.3

Vitales Nahrungsverhalten: 3.3

Insgesamt zeigt sich eine ErnährungsBilanz in der Ressourcen aktiviert werden sollten. Nachdem mehr als die Hälfte der Belegschaft unter Übergewicht (BMI >25) leidet, kann jedenfalls von Ernährungsmängeln hinsichtlich Bewusstsein und Verhalten ausgegangen werden.

Binnendifferenzierung: Besonders Männer sollten hinsichtlich Bewusstsein und Nahrungsgewohnheiten sensibilisiert werden. Frauen ernähren sich deutlich bewusster und gesünder und weisen auch einen durchschnittlichen BMI (<25) im Normalbereich auf!

BEWEGUNGSBILANZ: 3,0 ★★☆☆

Grüner Bereich und daher eine vitale Stärken der Organisation:

Bewegungsbewusstsein: 3.59

Roter Bereich und daher unbedingt bei der Maßnahmenplanung zu berücksichtigen:

Vitales Bewegungsverhalten: 2.91

Insgesamt befindet sich die BewegungsBilanz beinahe im roten Bereich. Auffallend ist die hohe Bewegungsbewusstheit bei zu gering erlebtem Bewegungsverhalten, diese Diskrepanz ist als Stressor zu betrachten. Im konkreten Bewegungsverhalten kommt Ausdauerbewegung und kräftigendes Training bei mehr als der Hälfte der Belegschaft aufgrund von Zeitmangel zu kurz. Ideal wären daher Bewegungsangebote, die sich gut ins Arbeitsleben einfügen lassen, um Vitalitäts- und Leistungseinbußen zu verhindern.

Binnendifferenzierung: Das Bewegungsverhalten befindet sich im Burgenland, Oberösterreich, Salzburg & Vorarlberg sowie bei MitarbeiterInnen ohne Führungsverantwortung und bei Männern im roten Bereich.

6



MENTALBILANZ: 3,5 ★★☆☆

Grüner Bereich und daher eine vitale Stärken der Organisation:

Psychische Widerstandskraft (Resilienz) & positive Grundeinstellung: 3.71

Bewusstsein für mentale Potentiale: 3.56

Gelber Bereich und daher aktivierbare Ressource:

Selbstregulation: 3.02

Insgesamt zeigt sich eine Mentalbilanz im grünen Bereich.

Binnendifferenzierung: Oberösterreich, Führungskräfte und Männer befinden sich hinsichtlich ihrer Selbstregulation (z.B. die Fähigkeit gedanklich abschalten zu können) im roten Bereich. Für die psychophysische Regenerationsfähigkeit und zur Burnout-Prävention ist die Steigerung der Selbstregulationskompetenz zentral.

ENERGIEBILANZ: 3,3 ★★☆☆

Grüner Bereich und daher eine vitale Stärken der Organisation:

Ganzheitliches Bewusstsein: 3.61

Gelber Bereich und daher aktivierbare Ressource:

Psychosomatische Balance: 3.43

Allgemeines Energieempfinden: 3.12

Insgesamt zeigt sich eine Energiebilanz in der aktivierbare Ressourcen bestehen. Das allgemeine Energieempfinden ist nahe dem roten Bereich. Bei näherer Analyse zeigt sich, dass 33% der Belegschaft häufig(!) müde und erschöpft ist.

Binnendifferenzierung: In Oberösterreich ist das allgemeine Energieempfinden im roten Bereich.



INTERESSE AN ANGEBOTEN DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

95,05% der Beteiligten gaben an, dass sie die Angebote nutzen möchten

DIE TOP 5 ANGEBOTSWÜNSCHE

1. Stressmanagement
2. Vitalität kann man essen
3. Mentale Vitalität
4. Fit am Arbeitsplatz
5. Starker Rücken

VITALBILANZ: 3,3 ★★☆☆

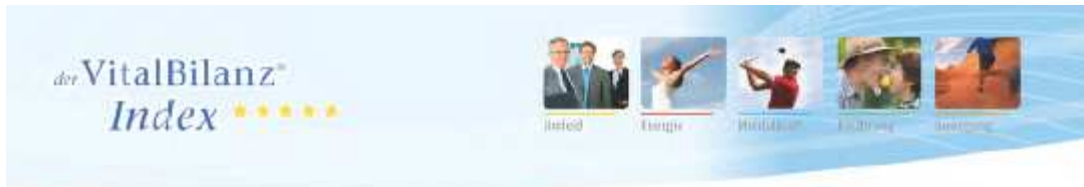
Insgesamt zeigt sich eine durchschnittliche VitalBilanz bei ZURICH. Hervorhebenswert sind vitale Stärken wie gute Qualifizierungsmöglichkeiten und mitarbeiterorientierte Führung. Teilbereiche, die die Gesundheit & Vitalität der Belegschaft beeinträchtigen sind die gering erlebte Partizipation und die Überforderung durch die Arbeitsmenge. Auf Unternehmensebene besteht dadurch die Gefahr einer High Demand – Low Control Kultur, die Burn Out befördert. Schutzfaktoren, wie gut ausgeprägtes Bewegungsverhalten und mentale Selbstregulation sind zu gering ausgeprägt. Dementsprechend fühlt sich ein Drittel der Belegschaft häufig müde und erschöpft. Beispielhaft soll auch noch Oberösterreich erwähnt werden, wo jede/r zweite MitarbeiterIn über 45 Jahre alt ist. Dort sind 23,55% nicht sicher, ob sie ausgehend von ihrem derzeitigen Gesundheitszustand die Arbeit auch noch in 2 Jahren durchführen können. Es wird daher eine zentrale Herausforderung, "altersgerechtes Arbeiten" auf Verhaltens- und Verhältnisebene zu ermöglichen.

Dem Projekt ZURICH Vital und somit den MitarbeiterInnen von ZURICH in Österreich ist zu wünschen, dass das Projekt so engagiert weitergeführt wird, um Gesundheit und Vitalität nachhaltig zu erhalten und zu optimieren.



Anhang 1: GESAMTÜBERBLICK



	GESAMT	BGLD	KRNTN	NÖ	OÖ	SLZBG	STMK	TIROL	VRLBG	FK	MA	MNL	WBL	45+	bis 45
Umfeldbilanz	3,4	3,7	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5	3,7	3,4	3,4	3,6	3,4	3,5
Ma.orient. Führq.	3,6	4,0	3,6	3,7	3,5	3,3	3,4	3,7	3,5	3,9	3,5	3,6	3,6	3,5	3,7
Quant. Übfdg.	2,6	2,6	2,9	2,5	2,5	2,9	2,6	2,6	3,1	2,4	2,6	2,5	2,8	2,6	2,6
Qualit. Übfdg.	3,6	3,5	3,5	3,5	3,5	3,9	3,6	3,7	3,7	3,6	3,6	3,5	3,8	3,6	3,6
Qualifik.mögl.	3,6	3,9	3,8	3,5	3,7	3,6	3,6	3,5	3,3	4,1	3,6	3,7	3,5	3,5	3,7
Partizipation	2,3	2,7	2,3	2,0	2,4	2,3	2,4	2,3	2,8	2,96	2,3	2,3	2,3	2,3	2,4
Sozialklima	3,5	3,8	3,3	3,6	3,4	3,5	3,6	3,5	3,8	3,7	3,5	3,5	3,6	3,5	3,6
Fürsorge	3,1	3,4	3,0	3,1	3,0	3,2	3,1	3,2	3,2	3,2	3,1	2,9	3,5	3,0	3,3
Kündig.abs.	4,0	4,2	4,0	4,0	3,8	4,2	3,9	4,0	4,2	4,0	4,0	3,8	4,3	4,0	4,0
Arb.pl.unsich.	4,2	4,0	4,3	4,1	4,4	4,4	4,1	3,9	3,9	4,3	4,1	4,1	4,2	4,3	4,1
ErnährungsB.	3,3	3,2	3,2	3,3	3,2	3,2	3,2	3,4	3,3	3,3	3,3	3,1	3,6	3,3	3,2
Ern.bew.	3,3	3,2	3,3	3,2	3,3	3,0	3,4	3,4	3,2	3,2	3,3	3,0	3,7	3,3	3,2
Vit. Nahrqsverh.	3,3	3,2	3,2	3,3	3,2	3,2	3,2	3,4	3,3	3,3	3,3	3,1	3,6	3,3	3,2
BewegungsB.	3,0	2,9	3,1	3,0	2,9	2,8	3,2	3,1	2,9	3,2	3,0	2,9	3,2	3,0	3,1
Bew.bew.	3,6	3,3	3,6	3,6	3,6	3,3	3,7	3,7	3,5	3,9	3,6	3,5	3,7	3,4	3,8
Vit. Bew.verh.	2,9	2,8	3,0	3,0	2,8	2,7	3,1	3,0	2,8	3,0	2,9	2,8	3,1	2,9	2,9
MentalB.	3,5	3,6	3,6	3,5	3,4	3,5	3,6	3,5	3,6	3,5	3,5	3,4	3,7	3,5	3,5
Bew. Ment. Pot.	3,6	3,6	3,5	3,6	3,4	3,7	3,7	3,6	3,5	3,7	3,5	3,4	3,8	3,5	3,6
Selbstreq.	3,0	3,1	3,1	3,1	2,8	3,0	3,1	3,0	3,3	2,8	3,1	2,9	3,3	3,0	3,0
Ment. Schutzf.	3,7	3,8	3,8	3,7	3,6	3,7	3,7	3,6	3,8	3,8	3,7	3,6	3,9	3,7	3,7
Energie	3,3	3,3	3,3	3,3	3,1	3,3	3,3	3,3	3,6	3,3	3,3	3,2	3,4	3,3	3,3
Ganzh. Bew.	3,6	3,4	3,7	3,7	3,4	3,6	3,7	3,5	3,8	3,6	3,6	3,4	4,0	3,6	3,6
Allg. Energieempf.	3,1	3,2	3,1	3,2	2,9	3,2	3,1	3,2	3,5	3,1	3,1	3,0	3,3	3,2	3,1
Psychosomat. B.	3,4	3,5	3,5	3,4	3,2	3,5	3,5	3,4	3,7	3,6	3,4	3,4	3,5	3,4	3,4



Anhang 2: Beispielhafte Anmerkungen der TeilnehmerInnen

Die letzte Frage des Fragebogens war eine offene Frage. Im Folgenden sind beispielhafte Kommentare angeführt.

- Ich finde es absolut super dass die Zürich ein derart breites Vitalprogramm anbietet
- Der Druck ist für mich und vor allem auch von vielen Kollegen unerträglich geworden!!!
Beratung für Ausgebrannte
- Diese Linie gefällt mir sehr gut, man fühlt sich als Mitarbeiter wichtig genommen
- Tolle Idee das Gesundheitsmanagement
- Die derzeitige Pausenregelung (2mal täglich 10min + 1mal Mittagspause 30min) ist eine Zumutung. Bildschirmarbeit macht zusätzliche Pausen notwendig!!!!
- Ich will nicht stressresistent sein, ich will dass der stress aufhört
- Bitte um einen rauchfreien Aufenthaltsraum !!!!
- Ich möchte den Verantwortlichen herzlich für diese Initiative danken und werde möglichst viele Angebote wahrnehmen!
- Das Arbeitsmittel Lap-Top bzw. Kofferdrucker sind nicht der Zeit entsprechend. Hatten vor Jahren schon viel bessere Geräte zur Verfügung!!!
- Zu viele Komponenten bei der Bewertung der Leistung – BSC keine Anerkennung der Schadenbearbeitung oder des Schadensatzes - nur UMSATZ- meist FDL!!
- Ich hoffe das diese Wünsche auch vom Unternehmen wahrgenommen werden und auch umgesetzt bzw. auch gefördert werden
- Finde es toll, dass sich die Zürich über unsere Gesundheit Gedanken macht
- Wertschätzung wäre wünschenswert
- Zürich sollte sich Gedanken machen wie man am effizientesten den Außendienst unterstützen könnte und dies ist nur mit mehr Büropersonal möglich dann würden viele Stresssituationen und Gesundheitsbeschwerden ausfallen.
- Wäre toll, wenn nicht am Personal gespart werden würde und man mitberücksichtigt, dass es Krankenstände bzw. Urlaubszeiten einzuplanen gibt. Überlastung ist derzeit überall



spürbar. Qualität kann man am besten liefern, wenn man nicht ständig unter Druck steht. Kundenbindung entsteht auch wenn man Telefonate in Ruhe und entspannt führen könnte. (sowohl intern als auch nach außen hin)

- Ich hoffe, dass das Projekt ernst genommen wird und auf persönliche Bedürfnisse auch während der Dienstzeit eingegangen wird sich seinen eigenen Freiraum schaffen auch für den arrierten Außendienstmitarbeiter gilt nur mehr Leistung - BSC und Umsatz; keine Beurteilung sonstiger Aufgaben wie Schadenerledigung usw. für alle Vital-Programme: Praxisnähe ist wichtig, Integrierbarkeit in unsere tägl. Abläufe besser: den Alltag erfreulich machen als die Auswirkungen "heilen"

11

www.igm-saluto.com



Impressum

Herausgeber: IGM – Institut für Gesundheitsmanagement GMBH

Claudiastraße 12

A-6020 Innsbruck

Telefon + 43 512 361620

office@igm-saluto.com

www.igm-saluto.com

Konzept: IGM & Partner

Analyse & Bericht: Univ.Lekt. Mag. Dr. Michael Benesch; Univ. Doz. Priv. Doz. Dr. med. Robert

Bucek & Univ.Lekt. Mag. Dr. Bardia Monshi

(2) Protokoll Gesundheitszirkel Steiermark



GESUNDHEITZIRKEL
IM RAHMEN DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS



ENDPROTOKOLL ZUM
GESUNDHEITZIRKEL
„STEIERMARK“

MONTAG, 09. JUNI 2010
MONTAG, 16. JUNI 2010
JEWEILS VON 09:30 BIS 12:30 UHR

LEITUNG:
Mag. Markus Schnitzer

ASSISTENZ:
Mag. (FH) Angelika Freytag



Gesundheit Österreich
0800 114



„gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich“



IGM INSTITUT FÜR
ARBEITSMANAGEMENT

www.igm-celato.com

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Ergebnisse des Gesundheitszirkels „Steiermark“ im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements „ZurichVital“ liegen vor. Die Gesundheitszirkel sind ein Kernbaustein im Rahmen eines qualitativ hochwertigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. An folgenden Qualitätskriterien kann auch die Qualität dieses Gesundheitszirkels gemessen werden:

- Es gelingt der Gruppe, möglichst spezifische Belastungen auf körperlicher, psychischer und organisationaler Ebene zu benennen.
- Es gelingt der Gruppe, in spezifischen und umsetzbaren Lösungen zu denken.
- Es gelingt der Gruppe, sowohl die Verhältnisse im Unternehmen als auch das Verhalten der MitarbeiterInnen zu betrachten.
- Es gelingt der Gruppe, die Lösungsvorschläge zu gewichten.
- Es gelingt der Gruppe, Ressourcen (Dinge, die das Wohlbefinden fördern) zu benennen.

Aus der Sicht der externen Moderation der Gesundheitszirkel wurden die oben genannten Kriterien in vollem Maße erfüllt.

Nachstehend finden Sie eine Auflistung der Belastungen und Lösungsvorschläge – nach Prioritäten gereiht. Im Anhang 1 finden Sie eine Auflistung der bestehenden Ressourcen in der Zurich Steiermark.

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Markus Schnitzer

IGM



Gesundheit Österreich
since 1918



"Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich"



IGM INSTITUT FÜR
BERUFLICHE GESUNDHEIT

www.igm-salzburg.com

Betriebliches
Gesundheitsmanagement



TeilnehmerInnen

Name		Funktion	Teilgenommen am
Michaela	Köck (HBM)	2 - 3 AD-MitarbeiterInnen (HBM, MaklerbetreuerInnen)	09.06.2010 16.06.2010
Christoph	Hofer (HBM)	2 - 3 AD-MitarbeiterInnen (HBM, MaklerbetreuerInnen)	09.06.2010 16.06.2010
Harald	Fresner (HBM)	2 - 3 AD-MitarbeiterInnen (HBM, MaklerbetreuerInnen)	09.06.2010 16.06.2010
Michaela	Höller (ID Makler)	2 - 3 ID-MitarbeiterInnen	09.06.2010 16.06.2010
Theresia	Frühwirth (Vertriebssekretariat, 45+)	2 - 3 ID-MitarbeiterInnen	09.06.2010 16.06.2010
Manika	Schlemmer (MIK)	2 - 3 ID-MitarbeiterInnen	16.06.2010
Alexandra	Kos (Gesundheitskoordinatorin)	2 - 3 ID-MitarbeiterInnen	09.06.2010 16.06.2010
Silvia	Tschiltsch	1 - 2 Führungskräfte (VL, Förderer, Ltg. Maklerservice)	09.06.2010 16.06.2010
Franz	Kammerhofer (Leistung)	1 - 2 ReferentInnen aus den Regionalzentren (Technik/Leistung)	09.06.2010 16.06.2010
Marliese	Überbacher (Technik)	1 Mitglied des BR	09.06.2010 16.06.2010



Gesundheit Österreich
www.gesundheit.at



"Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich"



IGM INSTITUT FÜR
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

www.igm-salzburg.com

Betriebliches
Gesundheitsmanagement



Gruppensprecherin

Name		Funktion
Silvia	Tschiltsch	1 - 2 Führungskräfte (VL, Förderer, Ltg. Maklerservice)

Gruppensprecherin Stv.

Name		Funktion
Marliese	Überbacher	1 Mitglied des BR, Technik



Bundeshauptstadt
Wien



Bundeshauptstadt
Wien

"Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich"



IGM INSTITUTE FOR
HEALTH MANAGEMENT

www.igm-salzburg.com



Lösungskatalog

I) Cluster „Vertriebssteuerung“

Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
1	4	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vierteljährliche Abstimmung der Großthemen zwischen AbteilungsleiterInnen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bereiche (Leben, Marketing, Produktneuerungen, Schulungen, Vertriebssteuerung) sprechen sich nicht ab; Konsequenz: alle schütten Anforderungen und Aufgaben gleichzeitig auf uns nieder ➤ Aufnahmefähigkeit/Zeitressourcen leiden unter der Menge der Informationsflut ➤ Konkrete Aufträge sind nicht durchführbar aufgrund der nächsten Termine
2	9	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bei Entdeckung von Fehlern sofortige Info an alle AnwenderInnen (Zeitersparnis, Fehlerreduktion, Qualität) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ID & AD: Bildungsbudget wird gekürzt („drübergefahren“) ➤ ID: keine externen Trainings/Schulungen ➤ Keine eigenen Vorschläge zu Kursthemen möglich ➤ AD: Zu intensive (Mehrfach-) Schulungen im Finanzdienstleistungsbereich (vieles schon bekannt) ➤ AD: Neuerungen im KSS gar nicht geschult/nicht mitgeteilt ➤ Mehrmals in der gleichen Schulung in Wien ➤ Zu wenig Zeit zwischen den Schulungen
3	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zwei Wochen vor dem Update-Termin Aussenden der KSS-Testversion 	



Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
4	12	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestaltung eines elektronischen Handbuchs für fachliche Themen (im Betreff kennzeichnen, ob fachlich oder tagesaktuell) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mailflut im Bereich FDL (Finanzdienstleistungen) Steiermark durch FDL-Spezialist
5	7	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Nein-Sagen“ zu dürfen, wenn Schulungen aus der eigenen Sicht nicht notwendig sind; Änderungen in Sicht aufgrund Neubesetzung im OG (FDL ID-Schulung für MIKS und MIMS) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ID & AD: Bildungsbudget wird gekürzt („drübergefahren“) ➤ ID: keine externen Trainings/Schulungen ➤ Keine eigenen Vorschläge zu Kursthemen möglich ➤ AD: Zu intensive (Mehrfach-) Schulungen im Finanzdienstleistungsbereich (vieles schon bekannt) ➤ AD: Neuerungen im KSS gar nicht geschult/nicht mitgeteilt ➤ Mehrmals in der gleichen Schulung in Wien ➤ Zu wenig Zeit zwischen den Schulungen
6	1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ BSC vereinfachen (Leistungstreiber) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zu viele Änderungen von Vertriebssteuerung punktuell und laufend; Auswirkungen: MitarbeiterInnen verarbeiten nicht mehr, das heißt ich bin nur mehr Support/Hotline (Rate Increase, BSC zu kompliziert) ➤ Bewertung d. BSC (nicht nachvollziehbare Kriterien, keine Boni, undurchschaubare Bewertung AD)

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
7	8	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Änderungen & Auswirkungen müssen im Detail kommuniziert werden 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ID & AD: Bildungsbudget wird gekürzt („drübergefahren“) ➤ ID: keine externen Trainings/Schulungen ➤ Keine eigenen Vorschläge zu Kursthemen möglich ➤ AD: Zu intensive (Mehrfach-) Schulungen im Finanzdienstleistungsbereich (viele schon bekannt) ➤ AD: Neuerungen im KSS gar nicht geschult/nicht mitgeteilt ➤ Mehrmals in der gleichen Schulung in Wien ➤ Zu wenig Zeit zwischen den Schulungen
8	3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusätzliche Bewertung der TOP-Produzenten in einem Bereich (aber nicht Generalist); Einfluss Boni und OG-Ergebnis 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ BSC: Jede/r MitarbeiterIn muss Generalist sein. ➤ Generalistentum beeinflusst Boni, Motivation
9	5	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zugang zu externen Trainings für alle MitarbeiterInnen ermöglichen (auch wenn nicht jedes Jahr) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ID & AD: Bildungsbudget wird gekürzt („drübergefahren“) ➤ ID: keine externen Trainings/Schulungen ➤ Keine eigenen Vorschläge zu Kursthemen möglich ➤ AD: Zu intensive (Mehrfach-) Schulungen im Finanzdienstleistungsbereich (viele schon bekannt)
10	6	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorher die Höhe des internen & externen Bildungsbudgets bekannt geben 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ AD: Neuerungen im KSS gar nicht geschult/nicht mitgeteilt ➤ Mehrmals in der gleichen Schulung in Wien ➤ Zu wenig Zeit zwischen den Schulungen



Gesundheit Österreich
2008 - 2013



Fonds Gesundes Österreich

„Stiefelbet aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich“



www.igm-salzburg.com

Betriebliches
Gesundheitsmanagement



Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
11	2	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schaffung von Personalressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Statistiken, technische Umsetzung am Notebook für MitarbeiterInnen
12	11	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorinformation bei Änderung in der Leistung funktioniert 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ID & AD: Bildungsbudget wird gekürzt („drübergefahren“) ➤ ID: keine externen Trainings/Schulungen ➤ Keine eigenen Vorschläge zu Kursthemen möglich ➤ AD: Zu intensive (Mehrfach-) Schulungen im Finanzdienstleistungsbereich (vielleicht schon bekannt) ➤ AD: Neuerungen im KSS gar nicht geschult/nicht mitgeteilt ➤ Mehrmals in der gleichen Schulung in Wien ➤ Zu wenig Zeit zwischen den Schulungen



II) Cluster „Arbeitsbedingungen“

Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
1	14	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Freizeichen auf ein „Besetzt-Zeichen“ umstellen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Freizeichen während des Telefongesprächs vermittelt dem Anrufer „es hebt keiner ab“
2	19	<ul style="list-style-type: none"> ➤ AD-FK: Hinweis auf vollständige Ausfüllung des Schadenformulars 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quantität statt Qualität (Aktenbearbeitung) ➤ Schadensmeldungen werden fragmentarisch ausgefüllt (Informationen fehlen) ➤ AD: LeistungsmitarbeiterIn hat Frage an den Kunden, fordert MitarbeiterIn auf sich beim Kunden zu melden (Zeit/Information/Effizienz)
3	16	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mehr Informationen aus dem Vertrieb für ZAV 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Veränderungen in der Struktur des Unternehmens (ZAV, Scanning zentral) ➤ Für einfachste Änderungen (Storni, Speichern usw.) sind mehrere Stellen notwendig
4	15	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bessere Schulung der ZAV-MitarbeiterInnen in Wien 	

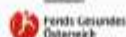
Betriebliches
Gesundheitsmanagement



Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
5	28	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Genehmigung in Wien und Anschaffung von Headsets für die Technik 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Headsets für die Technik (großes Anliegen, laut Wien nur für die Telefonzentrale vorgesehen) -> Rückenprobleme durch Haltung ohne Headset
6	20	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kontakt zwischen Abteilungen: z.B. MitarbeiterInnen der Leistung werden zur OG-Tagung eingeladen zum Austausch, Problemverständnis, Beziehungsaufbau 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quantität statt Qualität (Aktenbearbeitung) ➤ Schadensmeldungen werden fragmentarisch ausgefüllt (Informationen fehlen) ➤ AD: LeistungsmitarbeiterIn hat Frage an den Kunden, fordert MitarbeiterIn auf sich beim Kunden zu melden (Zeit/Information/Effizienz)
7	23	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Küche im 6. Stock soll kein Aufenthaltsraum sein, sondern für Tagungsvorbereitungen nutzbar sein 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bei Tagungsvorbereitungen wird schmale Küche im 6. Stock benötigt – von KollegInnen besucht
8	27	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Festlegung einer zweiten Person mit Sitz in Graz für Betriebliches Gesundheitsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arbeitsvolumen war schon hoch, durch BGM bald kein „Ausblick“ mehr



Gesundheit Österreich



"Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich"



www.igm-selbst.com

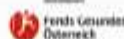
Betriebliches
Gesundheitsmanagement



Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
9	26	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hilfestellung zum Thema Stressmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Abends Schlafstörungen, tagsüber Müdigkeit
10	13	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Festlegung von ungestörten Arbeitszeiten (Telefonumleitung an KollegInnen, Information diesbezüglich an Telefonzentrale) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arbeitsfluss wird ständig unterbrochen durch Telefon, MitarbeiterInnen im Büro, Vorgesetzte (wenn im Haus), Druckerlärm (Jeder will immer gleich „bedient“ werden)
11	18	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elektronisches System mit Pflichtfeldern ist bereits in Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quantität statt Qualität (Aktenbearbeitung) ➤ Schadensmeldungen werden fragmentarisch ausgefüllt (Informationen fehlen) ➤ AD: LeistungsmitarbeiterIn hat Frage an den Kunden, fordert MitarbeiterIn auf sich beim Kunden zu melden (Zeit/Information/Effizienz)
12	21	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Know-how zum Beschwerdemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konkrete Beschwerden an Dritte werden beim Sekretariat abgeladen
13	29	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konkrete Maßnahmenumsetzung zum Thema „Rücken“ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der Rücken trifft nahezu jeden in der Abteilung



Bundesrat Österreich
2017 - 17



„Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich“



www.igm-salzburg.com

Betriebliches
Gesundheitsmanagement



Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
14	22	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bestimmung einer konkreten Person gegen Entgelt, die zuständig ist für: Glühbirnen-Austausch, Entkalkung der Kaffeemaschinen, Erledigen von Einkäufen, kleinste handwerkliche Tätigkeiten (Beitrag zur Kostenvermeidung) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ MitarbeiterInnen in anderen Bereichen sehen keine Zuständigkeit, Sekretariat ist Abfallkübel ➤ Sekretariat soll für alles zuständig sein, wenig Einsicht der KollegInnen, dass sie helfen oder Tätigkeiten übernehmen können (Glühbirne wechseln, Maresi und Smarts kaufen, Kaffeemaschinen entkalken, schwere Materialien tragen)
15	24	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cafeteria im 3. Stock als „Come-Together“ nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bei Tagungsvorbereitungen wird schmale Küche im 6. Stock benötigt – von KollegInnen besucht
16	17	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Personalressourcen erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Veränderungen in der Struktur des Unternehmens (ZAV, Scanning zentral) ➤ Für einfachste Änderungen (Storni, Speichern usw.) sind mehrere Stellen notwendig 7
17	25	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Umsetzung bereits genannter organisatorischer Lösungsvorschläge 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Abends Schlafstörungen, tagsüber Müdigkeit



III) Cluster „Zentrale Antragsverarbeitung (ZAV)“

Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
1	30	➤ ZAV-MitarbeiterInnen sollen von ihrer FK angewiesen werden, abzuheben	➤ Probleme mit ZAV: Erreichbarkeit, Fachkenntnisse, Bearbeitungszeit, ZAV-Wien „Mailbox“ (nicht-abheben, kein Rückruf)
2	32	➤ Regelmäßigere Abarbeitung (Weiterleitung od. selber erledigen)	➤ Arbeitskorb (Anträge ZAV vom April wurden an mich weitergeleitet)
3	31	➤ Vorleben der richtigen Telefonkultur durch die FK (siehe Richtlinien Intranet)	➤ Telefonkultur (Telefonie hat nicht Priorität, wird von oben her nicht gelebt)
4	33	➤ Abarbeiten nach chronologischem Eintreffen der Arbeitsunterlagen	➤ Keine Übersicht (Wann wird was verarbeitet?); es gibt klare Richtlinien, dass Abarbeitung innerhalb von 5 Tagen erfolgen soll – wird nicht umgesetzt



IV) Cluster „Kommunikation & Schulung“

Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
1	38	➤ Klare Arbeitsanweisungen in Bezug auf die Telefonkultur für die betreffenden Stellen in Wien	➤ Schwere Erreichbarkeit der zuständigen Personen in Wien bei Fragen (Schäden)
2	34	➤ Einbeziehung des Sekretariats in die Schulung	➤ Durchgeführte Änderungen (Minussalden Makler/HBM, MABIS) – Sekretariat wurde in die Schulungen nicht einbezogen
3	35	➤ Information durch den Landesdirektor an konkret betroffene MitarbeiterInnen	➤ Einbeziehung bei Änderungen z.B. AD Verträge, Vertriebssteuerung, Kulanz, SNL, EKM
4	42	➤ Ständige Sensibilisierung der MitarbeiterInnen	➤ Berichte von HBM, die für sie nicht produktiv sind, werden einfach nicht geliefert (Arbeitsaufzeichnungen, Fahrtenbücher) ➤ Mangelnde Disziplin bei Terminangelegenheiten (gesamte Steiermark, FK – nicht Einhalten von Rückmeldungen, Abgabe von Aufgaben/Projekten etc. -> zeitintensiv)
5	39	➤ Telefonie-Kernzeiten bekannt geben	➤ Schwere Erreichbarkeit der zuständigen Personen in Wien bei Fragen (Schäden)



Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
6	44	➤ Mediation durch die FK	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wertschätzung AD - Makler ➤ Tarife im HBM u. Maklerbereich führen zu Konfliktsituationen ➤ Subjektive Wahrnehmung der MaklermitarbeiterInnen: es wird zwischen Sache und Person nicht unterschieden ➤ HBM haben höhere Preise wie Makler (Vertrauensverlust Kunde)
7	36	➤ Erkunden, warum „hebt keiner ab“	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schwere Erreichbarkeit der zuständigen Personen in Wien bei Fragen (Schäden)
8	37	➤ Schulung zum Thema Telefonkultur	
9	43	➤ Maklerabteilung soll in konkreten Fällen mehr auf die HBM zugehen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wertschätzung AD - Makler ➤ Tarife im HBM u. Maklerbereich führen zu Konfliktsituationen ➤ Subjektive Wahrnehmung der MaklermitarbeiterInnen: es wird zwischen Sache und Person nicht unterschieden ➤ HBM haben höhere Preise wie Makler (Vertrauensverlust Kunde)
10	40	➤ Ständige Sensibilisierung der MitarbeiterInnen zur „Mail-Kultur“	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Flut der Mails ➤ Mails werden von den MitarbeiterInnen spät gelesen (Termin ist schon vorher) z.B. Einladungen, Teilnahmen usw.
11	41	➤ Bürokassa mit Strafgeld, wenn nachgewiesen werden kann, wenn die Mails bereits verschickt wurden	



V) Cluster „Technik“

Platz	Nummer	Lösungsideen	Was ist zu beobachten?
1	49	➤ Ausbau der Leitungen	➤ Geringe Leistungsfähigkeit der Netzverbindung im Büro Mürzzuschlag, Knittelfeld
2	45	➤ ELAK-Gruppe	➤ Elektronische Mängel machen die Arbeit umständlich ➤ Leistungsabteilung: Elektronische Akten können nicht verändert werden
3	46	➤ Konkrete Kosten der Umsetzung nennen	
4	48	➤ Genehmigung der Anschaffung einer Klimaanlage	➤ Im 5. Stock gibt es keine Klimaanlage (Sommer – Hitze!)
5	47	➤ Schaffung einer zweiten vollständigen ELAK-Session	➤ Eine zweite vollständige „Host-Session“ fehlt

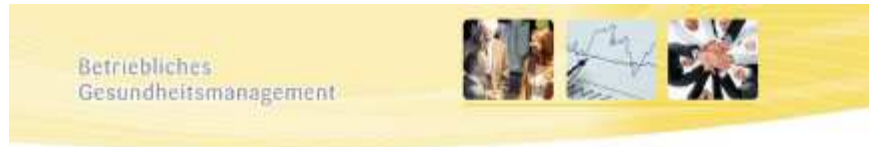


Anhang 1: Bestehende Ressourcen am Arbeitsplatz

„Deshalb arbeite ich gerne bei Zurich...“

- Arbeitsklima in der Abteilung
- Aufgrund der kleinen Abteilungen ein besserer Zusammenhalt, verglichen mit größeren Organisationseinheiten (siehe auch Wien)
- Gute Zusammenarbeit im Team/Teameist/Tolle KollegInnen/Hilfsbereite Arbeitskollegen
- die Zusammenarbeit mit KollegInnen im Innendienst und deren Unterstützung (Graz und Büro Leoben)
- Familiäre Verhältnisse
- Offene Kommunikationskultur
- Offene Kommunikation mit Vorgesetzten
- Viel positive Energie bei KollegInnen und Führungskräften
- Kann Verantwortung nehmen und bekommen
- Entfaltungsmöglichkeiten
- Arbeit macht Freude
- Kommunikation & Spaß miteinander
- Rasche Abwicklung im Back Office-Bereich Graz
- Sicherer Arbeitsplatz
- Starkes Unternehmen

(3) Protokoll Gesundheitszirkel Follow up Steiermark



GESUNDHEITZIRKEL-FOLGETERMIN
IM RAHMEN DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS



GESUNDHEITZIRKEL RÜCKBLICK & AUSBLICK
„STEIERMARK“

DIENSTAG, 07. JUNI 2011

VON 14:00-16:00 UHR

LEITUNG:

PhDr. Markus Schnitzer

ASSISTENZ:

Mag. (FH) Angelika Freytag





TeilnehmerInnen

Name		Funktion
Christoph	Hofer (HBM)	2 - 3 AD-MitarbeiterInnen (HBM, MaklerbetreuerInnen)
Michaela	Höller (ID Makler)	2 - 3 ID-MitarbeiterInnen
Theresia	Frühwirth (Vertriebssekretariat, 45+)	2 - 3 ID-MitarbeiterInnen
Marika	Schlemmer (MIK)	2 - 3 ID-MitarbeiterInnen
Alexandra	Kos (GesundheitskoordinatorIn)	2 - 3 ID-MitarbeiterInnen
Silvia	Tschiltsch	1 - 2 Führungskräfte (VL, Förderer, Ltg. Maklerservice)
Franz	Kammerhofer (Leistung)	1 - 2 ReferentInnen aus den Regionalzentren (Technik/Leistung)
Marliese	Überbacher (Technik)	1 Mitglied des BR
Oscar	Steinscherer	Gesundheitskoordinator ab 1. Juli 2011



Agenda

1. Was ist seither geschehen?
 - a. Zentrale Maßnahmenumsetzung auf Basis des Lösungskatalogs 2010
 - b. Dezentrale Maßnahmenumsetzung (Landesdirektion)
2. Was ist offen?
3. Aktuelle, dringliche Belastungen, die noch nicht erfasst sind.
4. Ausblick zum weiteren Gesundheitszirkelprozess

Anmerkungen

Der Gesundheitszirkel-Folgetermin bezieht sich auf den Gesundheitszirkel-Lösungskatalog 2010, woraus ersichtlich wird, dass einige Maßnahmen umgesetzt wurden u. sich andere in der Umsetzung befinden. Der Gesundheitszirkel kann als Qualitätszirkel für die Optimierung der Arbeitsverhältnisse im Zeichen von „ZürichVital“ gesehen werden und wird als Prozess fortgesetzt. Der Landesdirektor bzw. Verantwortliche in der Landesdirektion sollen laufend über den Stand der Maßnahmen informiert werden.

Für die weiteren Fortschritte in der Umsetzung des Lösungskatalogs werden daher die Ergebnisse des Folgetermins den Verantwortlichen in der Landesdirektion präsentiert u. mit ihnen besprochen.

Transfer der Ergebnisse an den LD-Direktor Steiermark

In der nächsten Teamsitzung am 27.06.2011.



Was ist aus der Zentrale geschehen? – Bereits umgesetzte Maßnahmen				
Belastung	Lösungsvorschlag	Konkrete Maßnahme	Umgesetzt seit	Veränderung wahrnehmbar?
Sammlung der zentralen Belastungen und Lösungsvorschläge aus allen GZ	Präsentation im Vorstand und an die Bereichsverantwortlichen	Sammlung der zentralen Belastungen und Lösungsvorschläge aus allen GZ	November 2010	
<u>Leitung:</u> Schwere Erreichbarkeit der zuständigen Personen – insbesondere in Wien.	<u>Lösungsideen (Beispiele):</u> <ul style="list-style-type: none"> Klare Arbeitsanweisungen in Bezug auf die Telefonkultur für die betreffenden Stellen in Wien Telefonie-Kernzeiten bekannt geben zumindest eine Person pro Bereich sollte erreichbar sein Schulung zum Thema Telefonkultur 	<ul style="list-style-type: none"> Rücksprache mit Dr. Fabsitz (CCO) → (interne) Kundenorientierung wurde als laufendes Thema in den FK Meetings des Leistungsbereichs aufgenommen (betrifft Erreichbarkeit, Telefonverhalten, Vertretungsregelung etc.) Pilotprojekt „Telefonverhalten“ in der Haftpflichtgruppe unter der Leitung von M. Krupan Arbeitsgruppe „Telefonie“ im Rahmen des Zurich-weiten Kundenbindungsprojektes zur Verbesserung der telefonischen Erreichbarkeit 	<p>November 2010</p> <p>April 2011</p> <p>Mai 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tirol KFZ bessere Erreichbarkeit Haftpflicht in Wien nach wie vor schlecht (generell die Serviceline) Neu: Schadenanlage innerhalb von 24 Stunden nicht existent – derzeit 1 Woche





Was ist aus der Zentrale geschehen? – Bereits umgesetzte Maßnahmen				
Belastung	Lösungsvorschlag	Konkrete Maßnahme	Umgesetzt seit	Veränderung wahrnehmbar?
<p><u>Geschäftsfällverarbeitung (ZAV):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufwand für Kontrolle, hohe Fehlerquote • Verarbeitungsdauer (tlw. bis zu 300 offene Anträge bei einer Maklerverbindung) • eine konkreten Ansprechpartnerinnen 	<p><u>Lösungsideen (Beispiele):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Ansprechpartnerinnen • Zeitnahe Verarbeitung • Verbesserte Kommunikation zwischen AD, ID und MA Geschäftsfällverarbeitung (z.B. Auswirkungen von Stornobearbeitungen) • Qualitätssteigerung, Sonderfälle müssen schneller bearbeitet werden können, Fehlerfreiheit belohnen (Bonus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldung an Horst Nußbaumer (COO) und Franz Eder (Lt. Geschäftsfällverarbeitung) • Nominierung konkreter Ansprechpartnerinnen (Mail vom 19.1.) • Zusätzlicher MA für Prozessmanagement & Qualitätssicherung • Wöchentliche Kontrolle der offenen Geschäftsfälle • Qualitätskontrolle durch Feedbackrunden mit Mik & MIMs 	<p>November 2010</p> <p>Jänner 2011</p> <p>Jänner 2011</p> <p>Jänner 2011</p> <p>2. Quartal 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abwicklung geht schneller, spürbare Verbesserung wird wahrgenommen.





Was ist aus der Zentrale geschehen? – Bereits umgesetzte Maßnahmen				
Belastung	Lösungsvorschlag	Konkrete Maßnahme	Umgesetzt seit	Veränderung wahrnehmbar?
<p><u>Geschäftsfällverarbeitung (ZAV):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufwand für Kontrolle, hohe Fehlerquote • Verarbeitungsdauer (thw. bis zu 300 offene Anträge bei einer Maklerverbindung) • eine konkreten AnsprechpartnerInnen 	<p><u>Lösungsideen (Beispiele):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkrete AnsprechpartnerInnen • Zeitnahe Verarbeitung • Verbesserte Kommunikation zwischen AD, ID und MA Geschäftsfällverarbeitung (z.B. Auswirkungen von Stormbearbeitungen) • Qualitätssteigerung, Sonderfälle müssen schneller bearbeitet werden können, Fehlerfreiheit belohnen (Bonus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldung an Horst Nußbaumer (COO) und Franz Eder (Lt. Geschäftsfällverarbeitung) • Nominierung konkreter AnsprechpartnerInnen (Mail vom 19.1.) • Zusätzlicher MA für Prozessmanagement & Qualitätssicherung • Wöchentliche Kontrolle der offenen Geschäftsfälle • Qualitätskontrolle durch Feedbackrunden mit Mik & MIMs 	<p>November 2010</p> <p>Jänner 2011</p> <p>Jänner 2011</p> <p>Jänner 2011</p> <p>2. Quartal 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abwicklung geht schneller, spürbare Verbesserung wird wahrgenommen.





Was ist aus der Zentrale geschehen? – Bereits umgesetzte Maßnahmen				
Belastung	Lösungsvorschlag	Konkrete Maßnahme	Umgesetzt seit	Veränderung wahrnehmbar?
<p>Aus- und Weiterbildung (ZAA):</p> <ul style="list-style-type: none"> ID& AD: Bildungsbudget wird gekürzt ID: keine externen Trainings/Schulungen Keine eigenen Vorschläge zu Kursthemen möglich 	<p>Lösungsideen (Beispiele):</p> <ul style="list-style-type: none"> Änderungen & Auswirkungen im Detail kommunizieren Zugang zu externen Trainings für alle Mitarbeiterinnen ermöglichen (auch wenn nicht jedes Jahr) „Nein-Sagen“ zu dürfen, wenn Schulungen aus der eigenen Sicht nicht notwendig sind; Änderungen in Sicht aufgrund Neubesetzung im OG (FDL ID-Schulung für MKS und MIMS) 	<ul style="list-style-type: none"> Rückmeldung an Judith Meyer (Leitung ZAA) bedarfsgerechte Ausbildungsplanung in Absprache mit Mitarbeiterinnen und Führungskräften (in Hinblick auf Talent Management und gerechte Verteilung; keine pauschalen Streichungen) verstärkte Kommunikation über das Ausbildungsbudget an alle MA (z.B. Mail Oktober 2010, Info über Anmeldeprozess) Verbesserungen im Anmeldeprozess für Seminare: direkte Anmeldung durch die Mitarbeiterinnen über Zurich Academy Online Erweiterung des E-Learning Angebots für interessierte Mitarbeiterinnen (Themen: Persönlichkeit, Verkauf, Kommunikation etc.) 	<p>November 2010</p> <p>Beginn 2011</p> <p>Herbst 2010</p> <p>Februar 2011</p> <p>Beginn 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sekretariat: Im Moment gibt es keine Aufzeichnungen über die Teilnehmerinnen an den Fortbildungen – für nächste Budgetierung notwendig Verkaufsleitung: Gesamte Kommunikation der Weiterbildung (Anmeldung, Ummeldung etc.) per Mail geht über die Verkaufsleiter Lösungsvorschlag: Leseberechtigung SAP – wer hat welches Seminar gebucht. MID6 muss ersetzt werden – sollte bis Ende August fertig sein





Was ist aus der Zentrale geschehen? – Bereits umgesetzte Maßnahmen

Belastung	Lösungsvorschlag	Konkrete Maßnahme	Umgesetzt seit	Veränderung wahrnehmbar?
<p>FK/Management: Bereiche (Leben, Marketing, Produktneuerungen, Schulungen, Vertriebssteuerung) sprechen sich nicht ab; Konsequenz: alle schütten Anforderungen und Aufgaben gleichzeitig auf MA nieder</p>	<p>Lösungsidee (Beispiel): Vierteljährliche Abstimmung der Großthemen zwischen Abteilungsleiterinnen</p>	<p>Anmerkung: Anregung wurde an Vorstand und Vertriebsleitung weitergegeben; Zusage, dass nach Möglichkeit zukünftig vorab die Koordination zentral erfolgt und verstärkt auf Termin-Überschneidungen Rücksicht genommen wird.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Keine Wahrnehmung





Was ist in der Landesdirektion geschehen – Bereits umgesetzte Maßnahmen				
Belastung	Lösungsvorschlag	Konkrete Maßnahme	Umgesetzt seit	Veränderung wahrnehmbar?
1) BSC zu umfangreich, nicht nachvollziehbar	BSC vereinfachen	Neue BSC	Seit Jan 2011	<ul style="list-style-type: none"> BSC ist einfacher geworden
2) zu viele Änderungen durch Vertriebssteuerung, VL nur mehr Support	Schaffung von Personalressourcen	BSC vereinfacht	Jan 2011	<ul style="list-style-type: none"> eindeutig besser
5) MA hatten keinen Zugang zu externen Trainings	Externe Trainings für jeden MA zugänglich machen	Skill Soft, andere Trainings nach Absprache und Bedarf mit FK	Jan 2011	<ul style="list-style-type: none"> hat sich spürbar verändert
7) Zwang an bestimmten Schulungen teilzunehmen	MA hat Mitspracherecht	MA hat grundsätzlich Mitspracherecht, im AD bei schlechten Ergebnissen wird es auch in Zukunft „Zwänge“ für Schulungen geben		<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von der Führungskraft
15) 16) und 17) ZAV macht viele Fehler	ZAV bessere Ausbildung der MA, mehr Personal, mehr Infos	Wird seit 2010 laufend verbessert	Seit Ende 2010	<ul style="list-style-type: none"> stark verbessert
21) Beschwerden über Dritte werden im Sekretariat abgeladen	Beschwerdeführer zu auslösender Person zurückschicken „abwehren“	„abwehren“	Seit 2010	<ul style="list-style-type: none"> Hat sich verbessert





Was ist in der Landesdirektion geschehen – Bereits umgesetzte Maßnahmen

Beleutung	Lösungsvorschlag	Konkrete Maßnahme	Umgesetzt seit	Veränderung wahrnehmbar?
25) und 26) Stress und Schlafstörungen	Hilfestellung zum Thema Stressmanagement	Burn out Prophylaxe durch Frau Dr. Korsak seit 2010 laufend.	2010 und laufend	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen im Laufen • OK • Maßnahme in der Technik und Leistung, bereits bestellt • Neu: weiterer Bedarf soll über die Führungskräfte erhoben werden (Rückenprobleme, neue Sessel, Headsets, etc.): Abfragen von gesundheitsrelevanten Themen bis zum Budgettermin (Erinnerung über das Sekretariat)
27) 1 Gesundheitskoordinator ist für die Anforderungen zu wenig	2. Koordinator	Ganzes Team aus allen Bereichen	Start Juli 2011	
28) Rückenprobleme durch viele Telefonate und Haltung des Hörers	Headsets	Wurden genehmigt, Bestellung erfolgt	Mai/Juni 2011 Lieferung beauftragt	
28) Rückenprobleme	Konkrete Maßnahmen zum Thema Rücken	Rückendiagnostik mit persönlichen Auswertungen und Übungskatalog	Nov 2010	
30)-33) ZAV viele Problemfelder	Siehe auch Pkt. 15, 16 und 17 Mehr Schulungen, mehr Personal etc.	Siehe auch Pkt. 15, 16 und 17 Wurde laufend verbessert seit 2010	Wird laufend verbessert	





Was ist in der Landesdirektion geschehen – Bereits umgesetzte Maßnahmen				
Belastung	Lösungsvorschlag	Konkrete Maßnahme	Umgesetzt seit	Veränderung wahrnehmbar?
47) zweite Host Session fehlt	Anschaffung zweite Host Session	Zweite Host Session wurde eingesetzt	Eriedigung Ende 2010	<ul style="list-style-type: none"> Leitung braucht eine 2. vollwertige Host Session Übrige MitarbeiterInnen brauchen ein 2. lesbares Host Session Programm
48) Langsame EDV-Leitung in Würzschlag und Kitzbühel	Ausbau Leitungen	Wurde in beiden Geschäftsstellen erledigt	Ende 2010	<ul style="list-style-type: none"> erledigt





Was ist in der Landesdirektion geschehen - Nicht umgesetzte Maßnahmen

Belastung	Lösungsvorschlag	Keine Umsetzung, weil...	Umsetzung geplant bis (Monat)/nicht geplant	Anmerkungen
3) MA muss Generalist sein	Bewertung der Leistung auch in einem Bereich	Entscheidung Geschäftsleitung		<ul style="list-style-type: none"> Alternative: Selesteam – Überarbeitung noch offen
14) Telefon technisch umstellen wenn zweiter Anrufer auf Besetzt-Zeichen	Telefonanlage umstellen	Noch nicht abgeklärt	Abklärung bis August 2011	<ul style="list-style-type: none"> noch offen
23) und 24) Küche im 6. Stock ist durch MA blockiert	Cafeteria als „come together“ nutzen	Betrifft nur 3 MA die die Cafeteria nicht nutzen	Herr Kammerhofer Mitte Juni 2011	<ul style="list-style-type: none"> Thema für das nächste Budget, soll verändert werden
34) Vertriebssek. wird in Änderungen nicht einbezogen und nicht geschult	Mehr Information und Schulungen	Bewusstsein fehlt; noch nicht eingefordert	Bei letztem Office ManagerInnen-Treffen auf der Tagesordnung, sollte zukünftig besser funktionieren	<ul style="list-style-type: none"> Automatische Einbindung funktioniert



Was ist in der Landesdirektion geschehen - Nicht umgesetzte Maßnahmen

Belastung	Lösungsvorschlag	Keine Umsetzung, weil...	Umsetzung geplant bis (Monat)/nicht geplant	Anmerkungen
35) Zu wenig Info zu speziellen Vertriebsthemen	LD informiert zu speziellen Themen	Nicht regelmäßig eingefordert	Ab sofort	<ul style="list-style-type: none"> • Einfordern seitens des Sekretariat notwendig • Infos (größere Aussendungen aus Wien bekommen nur die AußendienstMAInnen • Neu: Alle Abteilungen, die Massenmails versenden, müssen eine detailliertere Auswahl des Empfängerkreises vornehmen • Bsp: Mailänderung Unfall, Produktänderung ging bisher nur an den Außendienst und an die FK, nicht aber an Mik und Mim • Bsp: ZCC Gründung und Inhalte gingen nicht an Sekretariat – müssen aber Abrechnungen etc machen





Was ist in der Landesdirektion geschehen - Nicht umgesetzte Maßnahmen

Beileistung	Lösungsvorschlag	Keine Umsetzung, weil...	Umsetzung geplant bis (Monat)/nicht geplant	Anmerkungen
45) - 46) ELAK umständlich, Akten lassen sich nicht bearbeiten (Leuchttift markieren etc.)	Bessere technische Version anschaffen	Kosten nicht bekannt sind und auch noch nicht erfragt wurden	Anfrage an BO bis August 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenanfrage bezüglich der Änderung – Lizenzerwerb • Neu: Lösung – Anfrage von Herrn Kammerhofer an Herrn Nußbaumer
48) keine Klimaanlage im 3. Stock, im Sommer unerträglich	Klimaanlage im 3. Stock einbauen	Keine Genehmigung durch Geschäftsleitung	Anfrage wieder 2011 für 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Wurde vom Vorstand abgelehnt – neuerlich eingereicht – Herr Nußbaumer hat der Abteilung kommuniziert, dass es eine Übergeplösung geben wird – direkt an die Abteilung





Was ist in der Landesdirektion geschehen – Noch umzusetzende Maßnahmen

Belastung	Lösungsvorschlag	Umsetzung bis	Anmerkungen	Anmerkungen
4) Bereiche stimmen sich untereinander nicht ab	Vierteljährliche Meetings zum Abstimmen der Großthemen	Startphase 2012	Funktioniert in den regionalen Bereichen vor Ort! Umsetzung über die Bereiche nur in Wien durch Bereichsleiter möglich	<ul style="list-style-type: none"> Siehe oben
6) Bei Budgetierung des Ausbildungsbudgets wird Budgethöhe nicht bekannt gegeben	Budgethöhe vorher bekannt geben	Wien gab Höhe nicht bekannt	durch Wien bis Sept. / Okt. 2011	<ul style="list-style-type: none"> Noch offen
8) u 9) Änderungen im KSS werden teilweise nicht kommuniziert	Info nach Änderung an alle MA	Sept 2011		<ul style="list-style-type: none"> Offizielle KSS Release – gibt es Informals, nicht aber bei kleinen Änderungen
10) vor neuem Produkt keine Testversion	14 Tage vor Produkteinführung Testversion im KSS zur Verfügung stellen	Bis Herbst 2011 Mitteilung, ob möglich oder nicht		<ul style="list-style-type: none"> Noch ein Wunsch – bitte um die Info, ob möglich oder nicht
11) Kein Handbuch für fachliche Vorgaben und Änderungen im FDL-Bereich	Handbuch österreichweit und weniger Mailfut-Steiermark	Bis Jan 2012 sollte vom Bereich FDL-Wien eine (Datenbank) erstellt werden	Mailfut in der Steiermark wird laufend versucht einzuschränken	<ul style="list-style-type: none"> Handbuch gibt es, Datenbank für laufende Infos nicht. (wäre wünschenswert)





Was ist in der Landesdirektion geschehen – Noch umzusetzende Maßnahmen				
Belastung	Lösungsvorschlag	Umsetzung bis	Anmerkungen	Anmerkungen
13) ungestörtes Arbeiten	Festlegung von ungestörten Arbeitszeiten	Laufend in Eigenverantwortung aller MA		
18) u 19) Fehlende Informationen auf Schadenformular	Zusätzliche Pflichtfelder, MA müssen gewissenhafter ausfüllen, mehr Verständnis zwischen Leistungsmitarbeiter und Vertriebsmitarbeiter – gemeinsame Tag	Durch Besuch Herr Martinek in den OG's ist Informationsaustausch erfolgt, zusätzliche Pflichtfelder noch nicht umgesetzt – hat Herr Martinek zur Umsetzung mitgenommen	Nachfassen Herbst 2011	
20) Zu wenig Kontakt zwischen Vertrieb und Abteilungen (Technik u. Leistung)	Gegenseitige Einladungen zu Meetings	Im OG2 und OG3 bei nächsten Tagungen	Im OG1 wird laufend umgesetzt	
22) kein Hausarbeiter für kleine Arbeiten	Ab Pensionierung Trunkl 2012 wird Nachfolgerin mit entsprechenden Fähigkeiten und Stellenprofil gesucht	März 2012		



Was ist in der Landesdirektion geschehen – Noch umzusetzende Maßnahmen				
Belastung	Lösungsvorschlag	Umsetzung bis	Anmerkungen	Anmerkungen
36) - 39) Telefonkultur schlecht in manchen Bereichen (hauptsächlich Leitung Wien)	Schulungen, Bewusstsein schaffen etc.	Ist in Arbeit	Gibt lt. Herr Matschnig schon Auswertungen, genaue Inhalte nicht bekannt	
40) - 41) Mailfut und Mails werden nicht gewissenhaft gelesen	Ständige Sensibilisierung, Strafgeid etc.	Passiert laufend seit 2010		
42) Rückmeldungen und Lieferung von Unterlagen erfolgt nicht zeitgerecht und nur nach mehrmaliger Aufforderung	Ständige Sensibilisierung der MA	Passiert laufend seit 2010		
43) - 44) Mangelnde Wertschätzung zw. HBM und Makiemitarbeiterinnen	Mediation durch FK, mehr Kontakt zwischen den Mitarbeiterinnen	Passiert laufend seit 2010, MKK und MIM haben gemeinsame Schulungen und Projekte		



b) Feedback zu ZurichVital-Seminare

(1) Führungskräfte-Seminar „Führung und Gesundheit“ von 19.09. bis 20.09.2011

Fragestellungen	Nachname Vorname Bundesland Funktion
Was hat Ihnen gut gefallen?	Das Thema Arbeitspsychologie war sehr interessant. Was auch interessant war, allerdings ein wenig unglaubwürdig, sind die Erkenntnisse zur neuen Ernährungspyramide.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Auf Grund des Wetters sind wir am 2. Tag gelaufen und hatten die Zimmer schon zurückgegeben, das war nicht so toll. Es hätte noch näher auf das arbeitspsychologische Thema "Burnout" eingegangen werden sollen - wie Führungskräfte darauf eingehen sollen.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Ich werde nächstes Jahr den Halbmarathon laufen.
Gibt es eine Maßnahme / Aktivität, die Sie auf Grund dieses Seminars planen?	Darüber habe ich mir noch keine Gedanken gemacht.
Sehen Sie das BGM als eine Ihrer Führungsaufgaben?	Anm. NS: Ist keine Führungskraft sondern Gesundheitskoordinator für Wien.
Welche Punkte sehen Sie bezogen auf das gesamte BGM-Projekt kritisch?	Keine.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	10
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	
Markus Schnitzer	10
Eva Petermann-Schnitzer	8
Bardia Monshi	10

Endbericht Projekt Nr. 1858

Was hat Ihnen gut gefallen?	Es war gut - total. Eine gute Mischung aus drinnen und draußen.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Nirgends.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	2 Tage Muskelkater.
Gibt es eine Maßnahme / Aktivität, die Sie auf Grund dieses Seminars planen?	Ich achte nun wieder vermehrt auf die Ernährung - Omega-Fettsäuren.
Sehen Sie das BGM als eine Ihrer Führungsaufgaben?	Ja.
Welche Punkte sehen Sie bezogen auf das gesamte BGM-Projekt kritisch?	Dass wir damit mehr versprechen als wir halten. Es wird so hochtrabend behandelt. Alle glauben wir sind nun Wunderwuzis, es wird zu hoch gespielt.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	6, die Zimmer sind sehr klein. Vor allem die Einzelzimmer sind eine Frechheit für 4*. Im Internet und auch von Weitem scheint es sehr toll, bei näherem Hinsehen bemerkt man allerdings das es nicht so toll ist. Der Wellnessbereich sollte sauberer gehalten werden und das Frühstücksbuffet ist ja beim Ibis großzügiger als hier.
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	
Markus Schnitzer	9
Eva Petermann-Schnitzer	3, widerspricht sich oft selbst.
Bardia Monshi	8, hätte ich ihn zum ersten Mal gehört, hätte ich ihm eine 10 gegeben. Aber es wiederholte sich viel.

Endbericht Projekt Nr. 1858

Was hat Ihnen gut gefallen?	Die Referenten waren sehr gut und haben das Seminar sehr angenehm gemacht und ihr Wissen gut vermittelt.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Mehr Informationen über Burnout und Suchtprävention. Es wurde zu wenig bis gar nicht darauf eingegangen. Das Seminar war schön und gut für sich selbst aber nicht für Führungskräfte. Was soll man als Führungskraft machen - wie achtet man auf seine MitarbeiterInnen?
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Tipps und Anregungen um wieder genauer auf mich selbst zu achten.
Gibt es eine Maßnahme / Aktivität, die Sie auf Grund dieses Seminars planen?	Nein.
Sehen Sie das BGM als eine Ihrer Führungsaufgaben?	Nicht direkt.
Welche Punkte sehen Sie bezogen auf das gesamte BGM-Projekt kritisch?	Man hat teilweise das Gefühl BGM ist um immer noch mehr von den MitarbeiterInnen zu verlangen. Der Druck wird immer größer doch man soll durch BGM leistungsfähiger werden.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	4, die Umgebung war mir unangenehm, der Wellnessbereich sehr klein, das Essen war naja. Es gab immer wieder Highlights, aber nicht durchgängig.
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	
Markus Schnitzer	7
Eva Petermann-Schnitzer	7
Bardia Monshi	9

Endbericht Projekt Nr. 1858

Was hat Ihnen gut gefallen?	Das abwechslungsreiche Programm. Die verschiedenen Komponenten der Gesundheit. Die guten Vortragenden mit Expertise haben das Seminar interessant gestaltet. Das Networking zwischen ID-Kräften und KollegInnen aus dem Vertrieb - gute Mischung!
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Mir fehlte die Führungskomponente - wie kann ich als Führungskraft die Themen umsetzen bzw. sie in den Führungsalltag einbauen. B. Monshi hat es ein wenig erwähnt aber nicht ausreichend behandelt.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Die Laktatmessung hat gezeigt, dass ich mehr auf meine Bewegung achten muss. Zum Thema Ernährung gab es kaum neue Aspekte.
Gibt es eine Maßnahme / Aktivität, die Sie auf Grund dieses Seminars planen?	Ja, mit KollegInnen zu Mittag NordicWalken zu gehen. Öfters mal die Treppen zu nehmen. Bewegungspausen nutzen und privat mehr auf die Bewegung achten.
Sehen Sie das BGM als eine Ihrer Führungsaufgaben?	Ich kann die Saat sähen und die MitarbeiterInnen motivieren aber nicht zwingen. In der Arbeitsumgebung ja - persönlich ist es die Sache der MitarbeiterInnen.
Welche Punkte sehen Sie bezogen auf das gesamte BGM-Projekt kritisch?	Fehlende Angebote für die KollegInnen in der Lassallestraße. BGM kann nicht das Allheilmittel für alles sein.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	6, Essen war so lala. Am zweiten Tag erhielten wir zwar die Möglichkeit uns zu duschen, allerdings war das sehr alt. Grundsätzlich schön, wenn man aber näher schaut erkennt man doch einige Mängel.
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	
Markus Schnitzer	8
Eva Petermann-Schnitzer	9, echt interessant.
Bardia Monshi	7, zu unstrukturiert.

Endbericht Projekt Nr. 1858

Was hat Ihnen gut gefallen?	Der Ernährungsteil, das wir nicht "belehrt" wurden sondern durch Vorlegen von Wissenschaft informiert wurden. Man konnte sich rausnehmen was man wollte. Die Hinterlegung durch wissenschaftliche Erkenntnisse fand ich toll. Was ich lustig und gut fand war der Laktatstest.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Dass die Ernährungstipps, die man im Seminar erhält auch im Hotel beim Mittag- und Abendessen beherzigt werden.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Ich esse keine Schokobananen mehr.
Gibt es eine Maßnahme / Aktivität, die Sie auf Grund dieses Seminars planen?	Ich versuche den Süßigkeitenkonsum zu minimieren. Bewegungstechnisch mache ich schon genug.
Sehen Sie das BGM als eine Ihrer Führungsaufgaben?	Ja, indirekt. Und zwar insofern, dass ich darauf achte wie es meinen MitarbeiterInnen geht.
Welche Punkte sehen Sie bezogen auf das gesamte BGM-Projekt kritisch?	Dass es bei uns eine zeitlang unterbrochen war und das Wien-Restösterreich-Gefälle zB VitalCenter.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	10, war super.
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	
Markus Schnitzer	10
Eva Petermann-Schnitzer	10
Bardia Monshi	10

Endbericht Projekt Nr. 1858

Was hat Ihnen gut gefallen?	Alles, die Vitaleinheiten am besten, die Vorträge waren sehr interessant.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Von den Thematiken her mehr Inhalt für Führungskräfte - mehr auf die Führungsrolle eingehen.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Ich gehe seither 4x in der Woche laufen und demnächst zu Mittag mit KollegInnen NordicWalken. Ich habe danach wieder einen Strich gezogen und möchte jetzt mehr auf meine eigene Vitalität schauen - Ernährung und Bewegung.
Gibt es eine Maßnahme / Aktivität, die Sie auf Grund dieses Seminars planen?	Ich wollte mit meinen MitarbeiterInnen zu Mittag NordicWalken gehen - das wurde leider nicht angenommen. Die Obsttage, die wir auch schon vor dem Seminar hatten, möchten wir weiterhin beibehalten.
Sehen Sie das BGM als eine Ihrer Führungsaufgaben?	Ja, auf jeden Fall.
Welche Punkte sehen Sie bezogen auf das gesamte BGM-Projekt kritisch?	Solche Seminare sollten für alle MitarbeiterInnen angeboten werden. Anm. NS: passierte 2011 bereits -> besser kommunizieren. Ich finde super, dass es BGM gibt. Schade, dass es in der Lassallestraße weniger Möglichkeiten gibt.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	7
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	
Markus Schnitzer	9
Eva Petermann-Schnitzer	9
Bardia Monshi	10

Endbericht Projekt Nr. 1858

(2) MitarbeiterInnen-Seminar „BodyTalk“ von 06.10. bis 07.10.2011

Fragestellungen	
Was hat Ihnen gut gefallen?	Alles, von A bis Z.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Nirgends.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Dass es wieder einmal reingegangen ist, dass man sich doch gesünder ernähren soll und Bewegung das Um und Auf ist.
Die Planung welcher Aktivitäten/Maßnahmen ergibt sich durch die Teilnahme an diesem Seminar?	Ich bin früher schon gerne walken gegangen und das möchte ich wieder mehr tun.
Ist Ihnen das Spektrum Ihres Aufgabenbereiches klar?	Ja.
Welche Punkte sehen Sie kritisch?	Keine.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	9
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	
Markus Schnitzer	10
Eva Petermann-Schnitzer	10
Bardia Monshi	10

Endbericht Projekt Nr. 1858

Was hat Ihnen gut gefallen?	Der Inhalt war sehr umfangreich von den Themen her. Durch die 3 Referenten war es sehr abwechslungsreich. Der Laktatetest, überhaupt die Bewegungseinheit und die Anleitung zum richtigen NordicWalken.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Nirgends.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Dass ich begonnen habe zu laufen und ich möchte mich in einem Fitnessstudio anmelden um Fitness aufzubauen.
Die Planung welcher Aktivitäten/Maßnahmen ergibt sich durch die Teilnahme an diesem Seminar?	Siehe oben.
Ist Ihnen das Spektrum Ihres Aufgabenbereiches klar?	Nicht wirklich.
Welche Punkte sehen Sie kritisch?	Die Schwierigkeit alle Geschäftsstellen zu erreichen. Die Kommunikation und Motivation aller MitarbeiterInnen ist schwierig. Die Verantwortlichen in Kärnten sind sehr engagiert, jetzt müssen noch die weißen Flecken beseitigt werden. Anm. NS: Ich habe ihn darauf aufmerksam gemacht, dass es eben Aufgabe der ZurichVital BotschafterInnen ist gemeinsam mit den GesundheitskoordinatorInnen alle MitarbeiterInnen zu erreichen. Das war ihm dann auch klar.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	9
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	Sie waren sehr gut, aber jeder Mensch ist noch verbesserungsfähig.
Markus Schnitzer	9
Eva Petermann-Schnitzer	9
Bardia Monshi	8

Endbericht Projekt Nr. 1858

Was hat Ihnen gut gefallen?	Die ganzen Infos zu Bewegung, Vital und Ernährung. Der Test war sehr interessant.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Nirgends.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Ich habe mir am nächsten Tag eine Pulsuhr gekauft und achte nun darauf. Ich laufe sehr viel und weiß jetzt bei welchem Puls ich das tun soll.
Die Planung welcher Aktivitäten/Maßnahmen ergibt sich durch die Teilnahme an diesem Seminar?	Dass ich mehr NordicWalken gehen möchte.
Ist Ihnen das Spektrum Ihres Aufgabenbereiches klar?	Ja.
Welche Punkte sehen Sie kritisch?	Ich sehe das sehr positiv, keine Kritik.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	8
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	Es war alles sehr positiv.
Markus Schnitzer	10
Eva Petermann-Schnitzer	10
Bardia Monshi	10

Endbericht Projekt Nr. 1858

Was hat Ihnen gut gefallen?	Alles, alle Vortragenden waren gut.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Nirgends, vielleicht dass die Mittagspause immer sehr spät war (gegen halb zwei).
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Dass ich jetzt sicher schauen werde mit der Ernährung ein bisschen aufzupassen, mich mehr zu bewegen, mir mehr Zeit dafür nehme.
Die Planung welcher Aktivitäten/Maßnahmen ergibt sich durch die Teilnahme an diesem Seminar?	Mehr walken zu gehen.
Ist Ihnen das Spektrum Ihres Aufgabenbereiches klar?	Mehr oder weniger, Werbung machen halt.
Welche Punkte sehen Sie kritisch?	Dass es zu wenig Zeit zur Durchführung gibt. Man kann es hauptsächlich am Wochenende machen, weil unter der Woche ist es schwierig, weil gerade im Außendienst immer mehr Aufgaben dazukommen.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	7
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	
Markus Schnitzer	10
Eva Petermann-Schnitzer	10
Bardia Monshi	10

Endbericht Projekt Nr. 1858

Was hat Ihnen gut gefallen?	Alles, wirklich. Die Themen waren sehr interessant. Die Bewegung, die Laktatmessung toll. Auch die Ernährungsgeschichte - hätte aber ruhig noch mehr sein können.
Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Das Seminar zu verlängern. Am Schluss bei Andreas Teil ist eine Stunde zu kurz. Da waren die meisten schon mit den Gedanken beim Heimfahren. Den Teil früher und länger, ca. 2 Stunden, dann würden sich die TeilnehmerInnen sicher noch mehr involvieren.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Dass ich meinen Laktatwert nun weiß und mich danach jetzt orientieren kann und dass die Ernährung, wie ich es schon seit längerem mache, gut ist und so beibehalten kann.
Die Planung welcher Aktivitäten/Maßnahmen ergibt sich durch die Teilnahme an diesem Seminar?	Mehr Bewegung in meinen Alltag einbauen.
Ist Ihnen das Spektrum Ihres Aufgabenbereiches klar?	Ja.
Welche Punkte sehen Sie kritisch?	Dass man nicht versuchen sollte die Leute zu überfordern und sie dazu zu zwingen. Manchmal ist es an der Grenze zum Zwang.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	8, die Zimmer waren schön, der Wellnessbereich auch, das Essen war auch ziemlich gut und die Dame bei der Ankunft war sehr nett. Aber dann kam es zu Problemen mit der Zimmerkarte (bei allen, die am Vortrag angereist sind) und die Dame am Empfang war sehr unfreundlich.
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	Es war ganz toll.
Markus Schnitzer	10
Eva Petermann-Schnitzer	10
Bardia Monshi	10
Was hat Ihnen gut gefallen?	Generell ist es eines der empfehlenswertesten und gewinnbringendsten Seminare bei Zurich. Sehr gut hat mir der Vortrag von Frau Petermann-Schnitzer gefallen. Die Trainingssequenzen waren auch klasse.

Endbericht Projekt Nr. 1858

Wo hätten Sie Änderungsvorschläge?	Das Seminar sollte auf 3 Tage ausgeweitet werden. Es ist schon eine Anstrengung - vor allem wenn man nichts gewöhnt ist - und nach dem Laktatetest dann Wellness - muss gegeben sein. Der Vortrag von Frau Petermann-Schnitzer benötigt mehr Raum, am besten einen ganzen Tag. Ich hätte noch eine Idee: in der Küche des Hauses Gerichte selbst zubereiten und dann auch selbst essen - mit Tipps von Frau Petermann-Schnitzer. Gerne auch mehr NordicWalking. Außerdem wäre es wichtig nur Leute hinfahren zu lassen, die wirklich interessiert sind - bei zwei TeilnehmerInnen hatte ich das Gefühl, dass es sie nicht interessiert sondern, dass sie geschickt wurden.
Was hat Ihnen das Seminar für Ihre persönliche Vitalität gebracht?	Infos zur Ernährung und der Laktatetest - wo stehe ich.
Die Planung welcher Aktivitäten/Maßnahmen ergibt sich durch die Teilnahme an diesem Seminar?	Dass ich das Training, das ich sowieso schon mache - Fitnessstudio und Autoaktivitäten - beibehalte bzw. so abändere, dass es gut passt. Die Ernährung versuche ich so umzustellen, dass man wirklich am Wochenende sündigen kann, unter der Woche aber wieder Acht darauf gibt.
Ist Ihnen das Spektrum Ihres Aufgabenbereiches klar?	Ja.
Welche Punkte sehen Sie kritisch?	Dass Führungskräfte nicht dahinter stehen und nur mittun müssen weil sie Führungskräfte sind. Ich würde die Führungskräfte rausnehmen, weil wenn sie keine Lust haben dann sollten sie nicht zwangsverpflichtet werden. Es sollten nur Leute die dahinterstehen teilnehmen. Führungskräfte sind auch nur Menschen. Wenn es sie nicht interessiert - das ist das Einzige was ich sage, dass es kein Zwang sein sollte.
Wie waren Sie mit dem Hotel zufrieden - auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = sehr gut)?	8, das Personal war sehr unfreundlich und bekommt eine 5, Zimmer usw. 9-10. Die Freundlichkeit 2-3 Kellnerinnen war unter aller Sau.
Wie zufrieden waren Sie mit den Vortragenden und den Inhalten des Seminars?	
Markus Schnitzer	10
Eva Petermann-Schnitzer	11
Bardia Monshi	8, weil zu wenig Raum für seinen Vortrag war, der Vortrag war wieder sehr gut, nur der Inhalt zu komprimiert.

II. EVALUATIONSBERICHTE

a) Zusammenfassendes Stimmungsbild der LandeskoordinatorInnen (LK) mittels Telefoninterview

In Anbetracht der Zahl der Befragten (7), soll das vorliegende Papier als Widergabe einer Stimmung der LandeskoordinatorInnen gewertet werden. In Kombination mit der Begleitung des Projektes während nunmehr eines knappen Jahres ergibt sich doch ein verlässliches Raster, welches auf zu bearbeitende Bereiche schließen lässt. - Gleichzeitig muss betont werden, dass der Projektstand in Anbetracht der Laufzeit als äußerst erfreulich bezeichnet werden kann.

Fragenblock	Zusammenfassung Antworten	Kommentar
1. Zur Arbeit als LandeskoordinatorIn		
<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung – einführende Veranstaltungen – für Arbeit als LandeskoordinatorIn 	sehr positive Rückmeldungen zu den Inhalten und deren Passgenauigkeit von allen LandeskoordinatorInnen	Die große Zufriedenheit/Begeisterung über diese Veranstaltung ist auch nach einem halben Jahr noch bei allen LK vorherrschend
<ul style="list-style-type: none"> • Telefonkonferenz (TK) <ul style="list-style-type: none"> ○ Aktualität der Inhalte ○ Intervalle ○ Methode 	HEE und Stich: sehr gute Vorbereitung/Vorarbeit (zeitgerechtes Versenden der Unterlagen) Super!! bis passend in Bezug auf Aktualität der Inhalte Themenbezogen gute Feedbacks von HEE während Telefonkonferenz an LK . Die Intervalle sind passend – ausreichend Die Methode ist effektiv	Die Telefonkonferenz wird als sehr nützliche / passende Methode für den Roll-out empfunden, da sie zeitsparend ist, dem Austausch von Wissen und Ideen sowie dem Einschätzen der eigenen Arbeit als LandeskoordinatorIn dient. Sie ist auf die bevorstehende Arbeit ausgerichtet und wird zum Leitfaden der Arbeit für „ZV“. Erkenntnis: Die Effizienz der Telefonkonferenz steht/fällt mit der eigenen Vorbereitung auf die TK.
<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch Projektleitung (Wien) <ul style="list-style-type: none"> ○ Inhaltlich (skaliert 1-5) ○ Unmittelbarkeit (skaliert 1-5) ○ Häufigkeit der Kontakte ○ Wünsche 	Durchschnitt der Unterstützung bei der Arbeit für „ZV“ durch die Projektleitung: 1,4 (1=sehr gut) Durchschnitt der unmittelbaren Erreichbarkeit bzw. Bearbeitung der Fragen durch die Projektleitung: 1,1 (1=sehr gut) Kontakte zwischen der Projektleitung und den LK werden nach Bedarf bzw. dem Projektstand entsprechend (unterschiedliche Häufigkeit) aufgenommen, insgesamt eher wenig. Kontaktieren wird von allen LK sowohl als Hol- wie als Bringschuld verstanden. Anstelle des Anbringens von Wünschen wird die gute/ flexibel gestaltete Zusammenarbeit bekräftigt.	Die Antworten spiegeln die sehr hohe Zufriedenheit der LK mit der Arbeit von Projektleitung (inkl. Assistenzen) in Bezug auf Inhalte und „Dienstleistung“. Sehr hohe Wertschätzung erhält auch deren unmittelbare Erreichbarkeit und die sofortigen Lösungsansätze. (s. auch Wertschätzung durch Projektleitung Wien) Besonders hervorzuheben ist das Selbstverständnis der LK, bei Bedarf aktiv Unterstützung der Projektleitung zu holen (Hol- bzw. Bringschuld).

Endbericht Projekt Nr. 1858

<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch Landesdirektion (LD) <ul style="list-style-type: none"> ○ Kommunikation mit Landesdirektion ○ Ressourcen ○ BGM als Thema skaliert 1-5 ○ An welchen Anlässen konnte „ZurichVital“ präsentiert werden / hat sich die LD sich speziell um BGM bemüht ○ Was hat bisher den größten Effekt erzielt • Wünsche 	<p>Die Kommunikation mit den LD beurteilen die meisten der LK als “Hervorragend – gut/unmittelbarer Zugang“- in einer Landesstelle scheint diese Kommunikation noch nicht dem zu erwartenden Ausmaß gegeben.</p> <p>„ZV“ ist für alle Zusatzarbeit, es werden keine zusätzlichen Zeitressourcen zur Verfügung gestellt, temporär ergeben sich dadurch hohe Belastungsspitzen. Einige können auf die Mithilfe von anderen MA zählen.</p> <p>BGM durch die LD thematisiert erhält einen Durchschnittswert von 2.8.</p> <p>Durch den LD oder die LK präsentiert werden konnte „ZV“ z.B. an Verkaufstagungen, OG-Tagungen, der Weihnachtsfeier; Speziell bemüht haben sich LDs z.B. anlässlich der Weihnachtsfeier, des Betriebsausflug, von OG-Tagungen, Jour-fix oder sind regelmäßig TN von Maßnahmen/Angeboten. Einzelne haben keine sich bietende Möglichkeit für „ZV“-Marketing genutzt.</p> <p>Größte Effekte haben erzielt: Kick-off, Rückenfit, Obstkorb, Stress-test, Vorträge und die Erkenntnis, dass BGM nicht nur Sport ist. So wurden Wünsche zusammengetragen wie: Keine / so weiter</p> <p>Oder Einzelwünsche wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> mehr Eigeninitiative Verhalten gegenüber MA inkl. FK verändern (aktiver werden) Vorbildfunktion übernehmen Stärkere Gewichtung des Themas Betriebsrat soll aktiver werden FK-Sensibilisierung mehr Unterstützung / Wertschätzung 	<p>Die Akzeptanz von „ZV“ bzw. die Unterstützung durch die Landesdirektoren streut.</p> <p>Die von den LK geäußerten Wünsche lassen erkennen, dass sie wissen, womit „ZV“ bei den MitarbeiterInnen an Akzeptanz gewinnen würde.</p> <p>Der Hinweis auf den Betriebsrat könnte evtl. geprüft werden.</p> <p>Vgl. auch Wertschätzung LD</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Endbericht Projekt Nr. 1858

<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch andere KoordinatorInnen <ul style="list-style-type: none"> ○ Wovon profitieren Sie am meisten ○ Zusammenarbeit in geographischen Grenzbereichen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist diese praktikabel ▪ Schwierigkeiten 	<p>Telefonkonferenz übernimmt die informelle Funktion des Wissenstransfers – somit wird auch offen gelegt, wo Hilfe geholt werden kann</p> <p>Profitiert wird von persönlichen Gesprächen/gezielten Anfragen telefonisch oder per E-Mail oder dem Newsletter einer LK. Es gibt auch LKs, welche sich neben den Telefonkonferenzen nur selten oder gar nicht mit ihren Kollegen austauschen/informieren.</p> <p>Zusammenarbeit in geographischen Grenzbereichen (Besuch von Maßnahmen durch MA) wird eher als schwierig eingestuft.</p> <p>Begründung: Geographische Grenzen sind in den Köpfen festgesetzt/Zugehörigkeitsgefühl, weite Wege</p>	<p>Problemlösungen sollten im Rahmen der Priorität, welche diese Frage innerhalb des Projektes innehat, angegangen werden. Eventuell kann diesbezüglich auch individuell mit den Ländern kommuniziert werden, denn möglicherweise werden von der Projektleitung eher Nutzungsmöglichkeiten von Synergien erkannt als von den Ländern selbst. Sicherlich muss eine Kultur der grenzüberschreitenden Kommunikation gefördert und nachhaltig gepflegt werden.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch MitarbeiterInnen <ul style="list-style-type: none"> ○ Skalieren 1-5 ○ Gibt es MultiplikatorInnen / wird über „ZurichVital“ gesprochen 	<p>Eine Unterstützung der Arbeit als LK findet z.T. statt, z.T. aber auch überhaupt nicht, institutionalisiert findet sie sich vor allem darin, dass die frischen Früchte regelmäßig besorgt werden.</p> <p>Wünsche werden vor allem dahingehend geäußert, als Hinweise auf mögliche Anbieter dankbar entgegengenommen werden würden.</p> <p>Die durchschnittliche Unterstützung durch die MA (1=sehr gut) ergibt 3,9</p> <p>Die Frage nach den MultiplikatorInnen ist durchmischt: punktuell wird über „ZV“ gesprochen, ein wirkliches Animieren von MA kann eher nicht beobachtet werden</p>	

Endbericht Projekt Nr. 1858

2. Wertschätzung der Arbeit als KoordinatorIn (jeweilen skaliert 1-5, 1=sehr gut)		
<p>durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektleitung Wien 	<p>Die LKs empfinden die ihnen durch die Projektleitung entgegengebrachte Wertschätzung als sehr hoch. Die ergibt einen Durchschnitt von 1,5 (1=sehr gut)</p>	<p>Die Bewertung der Wertschätzung der LKs durch die Projektleitung ist sehr gut und deckt sich mit den Aussagen im Fragenblock „Unterstützung“ und „Telefonkonferenz“</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Landesdirektion <ul style="list-style-type: none"> ○ Begründet an Beispielen ○ 	<p>Dieselbe Frage in Bezug auf die Landesdirektoren gestellt ergibt nur einen Durchschnittswert von 2,9, wobei die Antworten sehr breit streuen. Die begründenden Beispiele untermauerten die jeweilige Nennung sehr glaubhaft.</p>	<p>Die Bewertung der Wertschätzung durch die LDs wird nicht nur durch die begründenden Beispiele gestützt. Vergleicht man diese mit den Aussagen zu Wertschätzung, ergibt sich ein deckungsgleiches Bild. Frustration in Bezug auf Haltung der LD war bei einigen LKs nicht zu überhören. Es steigt deutlich das Commitment für „ZV“ derjenigen LKs, welche ihre Arbeit durch die LD geschätzt wissen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • die MitarbeiterInnen <ul style="list-style-type: none"> ○ Gibt es MultiplikatorInnen / wird über „ZurichVital“ gesprochen 	<p>Die MitarbeiterInnen, welche „ZV“ annehmen, schätzen die Arbeit der LK sehr, alle MA in die Überlegung einbezogen ergibt sich ein Durchschnittswert der Nennungen aller LKs von 2,8. Es wird von den MA punktuell über „ZV“ gesprochen.</p>	<p>Die Bewertung der Wertschätzung durch die MA wird im Durchschnitt als Mäßig empfunden. Funke „ZV“ ist noch nicht auf MA überggesprungen, „ZV“ ist noch nicht selbstverständlicher Teil der Organisation, die meisten MA sind immer noch abwartend / zurückhaltend; die Meinungen sind noch nicht gemacht.</p>
3. Arbeitsbelastung		
<ul style="list-style-type: none"> • Skaliert 1-5 	<p>Die Arbeitsbelastung für „ZV“ wird als sehr hoch empfunden, Durchschnitt 1,7 (1=sehr hoch). - Für die meisten LK ist es zur Freizeitbeschäftigung geworden, für die viel Energie aufgewendet werden muss. Es fehlt die Zeit zum „Surfen“ (zur Recherche).</p>	<p>Aufwand an Arbeit streut stark. In den hohen Nennungen steckt sehr viel Recherchearbeit, deshalb sind sie auch glaubwürdig. Der Wunsch nach einer zweiten Person wird durch Begründungen wie: „das Bundesland ist aufgrund der geografischen Rahmenbedingungen schwierig zu bearbeiten“ oder „abgeben von Teilbereichen“ unterlegt.</p>

Endbericht Projekt Nr. 1858

<ul style="list-style-type: none"> • In geschätzten Stunden 	Die durchschnittlich aufgewendete Zeit/Monat ergibt 17h/mtl. Die Nennungen bewegen sich in den Extremen von 6 – 36h/mtl.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ist der Wunsch vorhanden, Aufgabe als LandeskoordinatorIn abzugeben (skaliert 1-5) 	Dennoch wollen beinahe alle der LKs die Arbeit nicht abgeben, wünschen sich jedoch, wo noch nicht vorhanden, eine Person zur Seite gestellt, um auf jemanden zurückgreifen zu können.	
4. Maßnahmen		
<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrung Arbeit mit Vitalportal <ul style="list-style-type: none"> ○ Positive ○ Negative 	<p>Leicht handhabbares Instrument für Nutzer (4) Gutes Medium für Gesundheitsmarketing (2) übersichtlich (2) Österreichweit gleichzeitig einsehbar (2) persönlich profitiert: neues, lustiges, interessantes gelernt (1) gute Starthilfe beim Einpflegen durch Hr. Paunger und Fr. Stich aber: MA nehmen es nicht an, haben Probleme einzusteigen, haben „inneren Widerstand“ (6)</p>	<p>Der Wunsch nach Rückschlüssen auf die Zugriffe wurde mehrfach geäußert. Das Portal wurde von den LKs gut auf- und angenommen, allerdings lassen sich die MA nicht darauf ein. Folge: MA wollen sich telefonisch oder per Mail anmelden (muss dann eingepflegt werden).</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsmarketing <ul style="list-style-type: none"> ○ Bewährtes außer Vitalportal 	<p>E-Mail (6) (konsequente vorherige Ansage von Maßnahmen per E-Mail (2), Zugriff ohne zusätzliche Hürde, markiert Präsenz) Anschlag/ Plakate/ Aktionsblätter(4) Verteilen von „Goodies“ (1) Mundpropaganda (2) Newsletter (1) Intranet für Info und Marketing</p>	<p>Ideenquelle: Homepage „gesundes Leben.at“; FGOe: jeweils zum Weiterverarbeiten</p> <p>Der Obstkorb ist schon beinahe selbstverständlich geworden. Zusammengefasst präsentieren sich die angewendeten Methoden umfassend.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmenangebot <ul style="list-style-type: none"> ○ aufgrund einer Bedarfsanalyse ○ Bearbeitet mittels: Zielsetzung, Planung, Durchführung, Evaluation – neue Zielsetzung ○ Dokumentation ○ Erreichbarkeit der MitarbeiterInnen <ul style="list-style-type: none"> ▪ In % ▪ Können besonders aktive Personenkreise ausgemacht werden <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gibt es Personenkreise, die als neue Ziel- 	<p>Ja (6), Anregung von MA (2)</p> <p>Ja (5)(nicht alle konsequent, nein (1)</p> <p>Muss für FGOe-Dokumentation eingereicht werden (7)</p> <p>Gesicherte Aussage in Bezug auf aktives „abholen“ von Info nicht möglich, da bisher keine Messungen von Zugriffen weder von E-Mails noch von VitalPortal</p> <p>Kommentare der LK: Theoretisch können 100% erreicht werden, der effektive Erreichungsgrad ist schwierig zu beziffern. Zugriffe aufs Portal sind (viel) geringer, diese zu kennen wäre interessant</p> <p>Einzelnennungen der durch die LKs geschätzten Erreichbarkeit/aktive Zugriffe zwischen 80-90%, 85%, 60%, 50%, 30-40%</p> <p>Sich mit „ZV“ aufgrund von Zugriffen auseinandersetzen: 20% (1; restliche wagen keine Prognose)</p> <p>Alle betonen, dass E-Mails viel höhere Zugriffsquoten haben, da keine Zugriffshemmung/kein zusätzlicher Aufwand. Daher wird für Ankündigungen parallel auf E-Mails zurückgegriffen.</p> <p>Clustern von Nennungen in Bezug auf alle Landesstellen nicht möglich</p> <p>Nennungen: 35-50, keine jungen 2x, ID, FK, 25-30, 1 Bezirksstelle , ID</p> <p>Kein Clustern möglich, Damen, FK, Nein / alle (5) , Raucher (1), AD</p>	<p>Zur Qualitätssicherung / Nachhaltigkeit: Konsequentes Arbeiten auf dem Managementkreislauf wäre einzufordern, damit aussagekräftige/verlässliche Schlüsse gezogen werden können – vor allem in der Langzeitperspektive</p> <p>Zugriffe auf Portal bei den MA „kultivieren“, vielleicht sind Methoden zu überlegen, wie die MA zu motivieren sein könnten.</p> <p>Abklären, ob die Anzahl Zugriffe nachvollzogen werden könnte.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Endbericht Projekt Nr. 1858

<p>gruppe angedacht sind</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nehmen die MitarbeiterInnen BGM wahr (skaliert 1-5) ▪ Würden MitarbeiterInnen nach BGM gefragt, welche Antwort würde zu erwarten sein 	<p>Durchschnitt 2,4</p> <p>Nicht annähernd wirklich inhaltliche Definition (7) – MA haben Eingreifen in Verhältnisebene nicht erfasst Äußerungen von begeistert bis negativ: es würden (nur) positive Antworten gegeben (3), nur negative (1), super – egal (1), andere (2)</p>	<p>Konsequentes Berichten über abgearbeitete Lösungen von in den Gesundheitszirkeln aufgetretenen Belastungen, evtl. eine Arbeitsplatzbegehung auf Anregung der LK bzw. im Rahmen von „ZV“ könnten diesen Punkt beiläufig ins Verständnis der MA implementieren</p>
<p>5. Verhältnisebene</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Sind sich die Führungskräfte ihrer besonderen Verantwortung durch BGM bewusst 	<p>Antworten sind in Summe eher positiv, dennoch verbleiben auch Antworten, welche die Frage negieren.</p>	<p>An diesem Punkt anzusetzen ist notwendig, parallel zur Haltung der FK/LD geht die Arbeit/Motivation der LK.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hat sich ihr Verhalten verändert 	<p>Auch hier sind die Antworten in Summe eher positiv, aber es verbleiben kategorische Verneinungen. Dazu wird festgestellt, dass entsprechendes Verhalten z.T. wieder abnehmend ist.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Wird BGM durch die FK thematisiert, z.B. bei MA-Gesprächen 	<p>Veränderungen in MA-Gesprächen bzw. ein Thematisieren von „ZV“: Durchschnittlich negative Beantwortung</p>	<p>Momentan schwierig zu beantwortende Frage, da sicherlich noch keine informellen Informationen geflossen sind Langzeiterhebung müsste Frage aber verlässlich beantworten, da Veränderungen bei allen MA spürbar sein müssten (auch LK)</p>

Endbericht Projekt Nr. 1858

<ul style="list-style-type: none"> Was wäre wünschbar 	Motivation der MA (5) Vorbild (3) Info und thematisieren (3) Eigenbeteiligung an Maßnahmen (1) Arbeitsplatzbegehung (1) Unterstützung (1)	LK erkennen Hebelwirkung und spüren deren Notwendigkeit, welche von FK ausgehen müsste, um „ZV“ auf eine glaubhafte und nachhaltige Schiene zu bringen
6. Zusammenfassend		
<ul style="list-style-type: none"> am meisten mag ich an meiner Arbeit als KoordinatorIn 	Intrinsische Motivation ist groß - für Kollegen etwas Gutes tun - Kreativität - Organisieren - persönliche Weiterentwicklung / Wissen - Spaß Zeitgenössisches Thema Eigenes Lebensthema wird öffentlich, kann es bearbeiten ohne belächelt zu werden	Die wirklich vorhandene Motivation ist möglichst zu halten, (weiterhin gute Unterstützung, Wertschätzung) Im Bereich der negativen Punkte sind die Nennungen in Bezug auf die Gesundheitszirkel doch gewichtig.
<ul style="list-style-type: none"> am meisten fehlt mir in meiner Arbeit als KoordinatorIn 	Wertschätzung (2) Engagement der FK/LD (1) Zeit (1) Schwierig zu aktivierende Bezirke, Übernahme von Eigenverantwortung (1) Nichts (1) Lösungsangebote in Bezug auf GZ; GZ haben nichts gebracht, LD macht nicht einmal Versuch, Lösungen anzustreben; ist demotivierend (1)	
Abkürzungen: LK = LandeskoordinatorInnen „ZV“ = ZurichVital MA = MitarbeiterInnen TK = Telefonkonferenz TN = TeilnehmerInnen	Skalierung: 1 = beste Bewertung 5 schlechteste Bewertung	

Wiederholung: In Anbetracht der Zahl der Befragten (7), soll das vorliegende Papier als Widergabe einer Stimmung der LandeskoordinatorInnen gewertet werden. In Kombination mit der Begleitung des Projektes während nunmehr eines knappen Jahres ergibt sich doch ein verlässliches Raster, welches auf zu bearbeitende Bereiche schließen lässt.

Gleichzeitig muss betont werden, dass der Projektstand in Anbetracht der Laufzeit als äußerst erfreulich bezeichnet werden kann.

Zusammenfassend (vgl. auch Kommentare)

1. Zur Arbeit als LandeskoordinatorIn

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die LandeskoordinatorInnen ihre Aufgabe ernsthaft und motiviert anpacken. Dazu hat sicherlich auch die immer noch als sehr gelungen und passgenau eingestufte Einführungsveranstaltung im Mai beigetragen. Die Telefonkonferenz als Methode findet guten Anklang, wenn auch manchmal etwas zeitintensiv. Die Inhalte sind dem Projektstand entsprechend aktuell, die Intervalle passen mehrheitlich. Gerne würde man sich darauf verlassen können, dass sich jeweils **alle** TeilnehmerInnen darauf vorbereiten.

Die Unterstützung der LKs durch die Projektleitung bzw. durch deren Assistenten wird sehr hoch eingeschätzt und erfährt auch entsprechende Wertschätzung. Der Informationsfluss zwischen Projektleitung (inkl. Assistenten) wird in gegenseitiger Verantwortung verstanden und auch gelebt.

Die Unterstützung durch die Landesdirektoren wird sehr unterschiedlich erlebt und jeweils auch durch entsprechende Beispiele bekräftigt. Wenig Unterstützung durch den Landesdirektor schlägt sich, kaum erstaunlich, belastend auf den Motivationsgrad der jeweiligen LandeskoordinatorIn nieder. Die Koordinatoren erkennen die zentrale Rolle der Landesdirektoren (der Führungskräfte allgemein) in Bezug auf eine gedeihliche Entwicklung von „ZurichVital“ und zeigen entsprechende Begeisterung bzw. Frustration bezüglich ihrer Projektarbeit. - Zusätzliche Ressourcen werden allen KoordinatorInnen nicht oder in geringem Ausmaß zugesprochen. Entsprechend der Unterstützungsarbeit wird von den jeweiligen Landesdirektoren BGM in der täglichen Arbeit oder bei dazu geeigneten Gelegenheiten thematisiert. Deutlich unterstrichen wird dies durch die KoordinatorInnen geäußerten Wünsche.

Die Unterstützung in der Arbeit für BGM **durch andere LandeskoordinatorInnen** in Sachfragen ist gut. Die länderübergreifende Zusammenarbeit in Bezug auf Maßnahmen scheidet meist an geografischen Hürden, könnte aber auch mangels bereits vorhandener Zusammenarbeit in anderen Bereichen im Kopf stattfinden. Allerdings ist diese sicherlich nicht zwingend von erster Priorität – etwas Zeit darf auch noch eingeräumt werden.

Generell wird die **Unterstützung durch MitarbeiterInnen** von „überhaupt nicht“ bis „Einzelfälle“ eingestuft. Gerade das Nennen von möglichen Anbietern würde geschätzt, da die Bundesländer manchmal geografisch mit großen Distanzen rechnen müssen.

2. Wertschätzung der Arbeit als KoordinatorIn

Die Wertschätzung der Arbeit als KoordinatorIn geht häufig einher mit deren Unterstützung. Gerade bei den MitarbeiterInnen scheint die Skepsis noch nicht überwunden bzw. der „Funke“ noch nicht übergesprungen zu sein. So ließen die KoordinatorInnen auch in diesem Block doch hin und wieder Frustration durchblicken.

3. Arbeitsbelastung

Die Arbeitsbelastung wird als hoch empfunden. Angesichts der starken Streuung der Nennungen in effektiven Stunden/Monat muss die Schmerzgrenze aber doch als unterschiedlich hoch eingestuft werden, denn die Bereitschaft, die Arbeit weiter voranzutreiben, ist hoch. Die hohen Differenzen bei den durchschnittlichen Stundenzahlen gehen zu Lasten von Recherchearbeit. Gleichwohl ist die Motivation bei den LandeskoordinatorInnen hoch.

4. Maßnahmen

Im Block Maßnahmen wurden drei unterschiedliche Bereiche abgefragt: Vitalportal, Gesundheitsmarketing und Maßnahmenangebote.

Der Wert des **Vitalportals** wird von den LandeskoordinatorInnen als sehr hoch eingeschätzt, allerdings sträuben sich noch viele MitarbeiterInnen, damit zu arbeiten, weil sie dieses als hinderlich einstufen bzw. sie die Kommunikation per E-Mail vorziehen. Dies wiederum führt zu unliebsamer Mehrarbeit bei den KoordinatorInnen.

Bei der Frage nach dem **Gesundheitsmarketing** werden viele Methoden genannt, allerdings jeweils von unterschiedlichen Personen. Der gesamte Katalog sollte von allen KoordinatorInnen eingesetzt werden können.

Im Bereich „Maßnahmenangebote“ fällt vor allem auf, dass die wenigsten KoordinatorInnen diese entsprechend dem Managementkreis „Bedarf erheben – Planen – Durchführen – Evaluieren – Dokumentieren“ etc. bearbeiten. Dies ist jedoch Grundlage für nachhaltige und Qualität belegbare Arbeit in BGM. Interessant waren die Nennungen zu „Erreichbarkeit“ der MA. Vor allem das Vitalportal wird kaum genutzt. Eine „Charmoffensive“ in Bezug auf Portalnutzung bei den MitarbeiterInnen würde sicherlich dem Gesundheitsmarketing aber auch dem Bearbeiten / Dokumentieren der Maßnahmen durch die KoordinatorInnen Auftrieb verleihen bzw. deren Bearbeitung routinierter und professioneller werden lassen. Auch bei den MitarbeiterInnen dürfte sich das **Verständnis für BGM und dessen Verankerung/Wahrnehmung verbessern**.

5. Verhältnisebene

Die Antworten zur Verhältnisebene zeigen, dass der Prozess „ZV“ noch nicht in gefestigten Strukturen läuft. BGM ist noch nicht bei allen Führungskräften angekommen. Begründet könnte dies in mangelnder Aufklärungsarbeit durch die Landesdirektoren oder in mangelnder Bereitschaft der Führungskräfte, BGM letztlich mitzutragen, sein. Die Antworten in diesem Fragenblock zeigen deutlich, dass die KoordinatorInnen die Notwendigkeit des BGM unterstützenden Verhaltens durch die Führungskräfte sehen und dieses auch einfordern, zum Gelingen des Projektes.

Empfehlung:

- Aufklärungsarbeit bei den Führungskräften allgemein in Bezug auf ihre Rolle in BGM
- Insbesondere die Erwartungshaltung der Projektleitung/Konzernleitung gegenüber den Landesdirektionen festlegen und kommunizieren
 - o Wahrnehmen ihrer Führungsarbeit im Sinne von BGM
 - o Wahrnehmen ihrer Führungsarbeit gegenüber den FK
 - o Wahrnehmen einer förderlichen Haltung in ihrer Arbeit mit den LandeskoordinatorInnen
- Maßnahmen, um Akzeptanz des VitalPortals bei den MitarbeiterInnen zu erhöhen

III. ERARBEITETE MAßNAHMENKATALOGE/-PLÄNE

a) Detailbeschreibung zu ausgewählten lokalen Maßnahmen

(1) „Body Shape Stunde“ in Salzburg

Angebotsausschreibung per E-Mail:



Liebe KollegInnen,

HERBSTBEGINN - es fängt die Trainingszeit wieder an und wir wollen unseren Körper auch über den Herbst/Winter fit halten.

Darum sei dabei -



am **Dienstag, den 11.10.2011 von 16 - 17 Uhr**

zur **"Body-Shape-Stunde"**

im **HOLMES PLACE Salzburg!!**

Beschreibung "Body-Shape-Stunde":

Intensives Training mit Kleingeräten zur Kräftigung, Straffung & Stabilisierung des ganzen Körpers.

Angebot kann auch von euren (Ehe-)PartnerInnen genutzt werden (Selbstbehalt 5 Euro - wird über Lohnverrechnung einbezogen).

NICHT VERGESSEN:

- Trainingsbekleidung
- Getränk ist selbst mitzubringen

Handtücher werden zur Verfügung gestellt inkl. Leihschloss für Schließfach.

Adresse HOLMES PLACE:

Innsbrucker Bundesstraße 35, 5020 Salzburg

BITTE UM PÜNKTLICHES ERSCHEINEN UM 15.30 Uhr vorm Eingang des HOLMES PLACE.

Bei Nichtteilnahme trotz Anmeldung wird ein Umkostenbeitrag von 10 Euro über die Lohnverrechnung verrechnet.

Anmeldung bis spätestens Montag, den 3.10.2011 via E-Mail an birgit.rumpler@at.zurich.com.

Ich freue mich auf eine zahlreiche Teilnahme!!

LG eure Birgit

Endbericht Projekt Nr. 1858

Trainerin: Kim Holthusen

Veranstaltungstermin und Ort: 11.10.2011, Holmes Place Salzburg

TeilnehmerInnenanzahl: 10 MitarbeiterInnen & Angehörige

Zitate der TeilnehmerInnen:

War eine sehr anstrengende aber tolle Kraftausdauerstunde, die mir zeigte welche Muskelgruppen ich alle besitze. Hoffe wir machen solche Stunden öfters.

War sehr anstrengend – aber es hat mir gezeigt, dass ich eine doch sehr gute Ausdauer bzw. Ehrgeiz habe. Immer wieder gerne – hat mich sehr motiviert.

Extreme Powerstunde, die mir zeigte dass ich mein Training am Floor steigern kann und ich in der Zukunft auch Kurse besuchen werde. Trainerin war sehr sympathisch – ein richtiges Kraftpaket.

(2) „KochWorkshop“ im Burgenland

Angebotsausschreibung per E-Mail:

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

als letzte regionale BGM- Maßnahme des heurigen Jahres möchten wir zum zentralen Herbstthema "Vitalität kann man Essen" einen **Kochworkshop** anbieten. Da es im Frühjahr schon dazu Vorgespräche und - informationen gegeben hat, wird die Einladung für manche nicht überraschend sein. Wir haben noch vor der Weihnachtszeit die Möglichkeit, gemeinsam vital zu kochen und dabei auch Spaß zu haben!

Zeit: **Samstag, 26.11. oder 03.12. 2011 (10.00-ca. 15.00 Uhr)**

Ort: **Küche der Landesberufsschule Eisenstadt**

Kochtrainer: **Adi Pichlmayer** (Chefkoch der BEWAG)

Das Kochthema (auf alle Fälle "vital") wird mit den TeilnehmerInnen persönlich abgestimmt und wird lt. erster Absprache in einem mehrgängigen Menü bestehen, das natürlich zum Abschluss gemeinsam genossen wird.

Selbstkostenbeitrag: **ca. EUR 20,-** betragen (Essenszutaten, Getränke)

Höchsteilnehmeranzahl: **12 Personen** (bitte rechtzeitig anmelden!!), Angehörige sind nach Möglichkeit teilnahmeberechtigt

Wir würden uns freuen, wenn wir mit diesem gemeinsamen Workshop noch einen positiven ZurichVital-Beitrag für 2011 leisten können!

Danke für Eure baldigen Feedbacks!!

Herzliche, vitale Grüße

Roland und Hans Werner

Referent: Adi Pichlmayer

Veranstaltungstermin und Ort: 03.12.2011, Betriebsküche BEWAG Eisenstadt

TeilnehmerInnenanzahl: 7 MitarbeiterInnen & Angehörige

Zitate der TeilnehmerInnen:

War einfach toll! Würde ich sofort wieder machen. Die Zeit verging im Flug.

Ich habe gar nicht gewusst, was man mit ein wenig Phantasie alles kochen kann.

Bin beim nächsten Mal sofort wieder dabei.

Man hat sehr viel über die vitalen und gesundheitsfördernden Eigenschaften der Kochzutaten gehört. Seit ich mit Ingwer meine Verkühlung behandle, geht es mir wesentlich besser.

IV. WESENTLICHE SITZUNGSPROTOKOLLE



Protokoll Telefonkonferenz GK (25. November 2010, 09:00 Uhr)

TeilnehmerInnen:

- Henriette Eichhorn – HEE
 - Nina Stich – NS
 - Andreas Paunger – AP (IGM, VitaCenter)
 - Alexandra Hirschlehner (ÖÖ) – AH
 - Alexandra Kos (STMK) – AK
 - Barbara Haberfellner (ÖÖ) – BH
 - Birgit Liener (SLBG) – BL
 - Brigitte Pfleger (KTN) – BP
 - Franz Gantoler (T) – FG
 - Hans-Werner Zapfel (BGLD) – HZ
 - Inge Kerschbaum (NÖ) – IK
 - Roland Wlaschitz (BGLD) – RW
 - Roman Habinger (NÖ) – RH
- } GKInnen

Entschuldigt:

- Magdalena Güntert – MG (UMIT)
- Edwin Wulz (KTN) – EW
- Wolfgang Schuler (VLBG) – WS

Thema		Wann?	Wer?
Agenda dieser Telefonkonferenz	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback, Erfahrungsberichte und Lessons learned aus den Herbstaktivitäten (Rückenfit, lokale Maßnahmen) • Infotag Betriebliche Gesundheitsförderung • BGM KickOff-Workshop 20.-21. Jänner 2011 • Ausblick 2011 • Allgemeines 		GK AK HEE/NS HEE/GK
Feedback, Erfahrungsberichte und Lessons learned aus den Herbstaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> • alle GesundheitskoordinatorInnen erhielten positives Feedback für die Herbstaktivitäten • sehr gute Rückmeldung seitens der GK über die Zusammenarbeit mit AP und seinem Team • MitarbeiterInnen in den Bundesländern haben noch ein wenig Berührungsangst mit dem VitalPortal → GesundheitskoordinatorInnen werden die KollegInnen weiterhin unterstützen und dafür sensibilisieren • <u>Tirol</u>: wöchentlicher Lauftreff, 3-5 TeilnehmerInnen • <u>ÖÖ</u>: 23.11.2010 Grippeimpfung Workshop „Kekse backen“ für heuer noch geplant (Gemeinschaft & Vitalität steht im Fokus) • <u>NÖ</u>: zusätzlicher Backcheck-Termin im Waldviertel (Horn) noch vor Weihnachten • <u>Stmk</u>: 12.10., 23.11.2010 Vortrag „Lebenslust statt Arbeitsfrust“ im Rahmen der OG-Tagungen, gutes Feedback von allen TeilnehmerInnen, für fehlende OGs im Dez. • <u>Slbg</u>: 16.11.2010 Vortrag „Zauberformel 40-40-20“ im VitaClub, 16 TeilnehmerInnen, nach dem Vortrag gab es eine Führung durch den VitaClub, Geräte konnten getestet werden und eine Körperfett-Messung sowie die Berechnung des BMI waren möglich, Verhandlungen laufen mit dem VitaClub um eine Kooperation zu erzielen 	<p>laufend</p> <p>laufend</p> <p>umgehend</p> <p>umgehend</p> <p>20.12.</p> <p>umgehend</p>	<p>GK</p> <p>FG</p> <p>BH, AH</p> <p>IK, AP</p> <p>AK</p> <p>BL</p>



Gefördert aus den Mitteln Fonds Gesundes Österreich



	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Bgl:</u> 23.11.2010 VitalDiagnostik Rückenfit im südlichen Burgenland, sehr positives Feedback (hohe Beteiligung) wöchentlich NordicWalking Gruppe • 30.11., 14.12.2010 Vorträge zum Thema Gesunder Schlaf • 12.10. Vortrag „FengShui“ und Umgestaltung des renovierungsbedürftigen Raumes in der LD Burgenland • <u>Ktn:</u> 16.11.2010 Yoga-Schnupperkurs in Klagenfurt, 5 TeilnehmerInnen, diese waren aber sehr begeistert und möchten weitermachen <p>Befragung der MitarbeiterInnen außerhalb der Bezirksstelle Wolfsberg läuft, um auf Wünsche näher eingehen zu können</p> <p>jeden Dienstag ist in Wolfsberg Sporttag: Treffpunkt 16:00 Uhr, manche laufen, manche walken, Treffpunkt wieder um 17:00 Uhr am Ausgangspunkt – man tauscht sich vorher und nachher aus → noch den restlichen Winter geplant</p>	30.11., 14.12.	laufend	BP/EW
Infotag Betriebliche Gesundheitsförderung	<p><u>Bericht von AK:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Infotag fand am 09.11.2010 in der WKO Steiermark statt • Informationen rund um Förderungen in der Steiermark → Anträge ausfüllen und vor Durchführung der Maßnahme einreichen → erkundigen ob es auch in anderen Bundesländern Förderungen gibt • nähere Informationen: www.sanitaetsdirektion.steiermark.at • umfangreiche Beratung zu den Themen: Stress, Burnout sowie zu Einrichtungen wie die StGKK, AÜVA ... • → in Erfahrung bringen ob auch in anderen Bundesländern solche Informationstage stattfinden; Besuch planen 			GK
BGM KickOff-Workshop 20./21. Jänner 2011	<ul style="list-style-type: none"> • im EurothemenResort Hotel Miraverde in Bad Hall • bei der An- und Abreise werden Anfahrtszeiten berücksichtigt • Maßnahmenplanung für 2011 wird erarbeitet – bitte im Vorhinein schon vorbereiten 	20.01.		GK
Ausblick 2011	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Tirol:</u> Walking-Gruppe (PowerWalking) • <u>OO:</u> Lungenfunktionstest im Frühjahr mit Fr. Forstner, im Februar: Shiatsu-Behandlungen • <u>NÖ:</u> 24. Jänner 2011 beim KickOff Vortrag „ Mentale Vitalität“ von Bardia Morehi • <u>Stmk:</u> Modulveranstaltungen werden weitergeführt, Training für den Graz Business Lauf, durch die Arbeiterkammer Steiermark Untersuchungen im Zuge des „Gesund und Fit“ - Pass durchführen (= kostenfrei) - wird eher im 2. Halbjahr passieren • <u>Slbg:</u> Shiatsu-PraktikerInnen für Schnuppertage (in LD und St. Johann für OG 2) Mitte Jänner geplant, Frühjahr eine Schnupperstunde Hot Iron mit Birgit, Ende Mai wird übersiedelt in die neue LD • <u>Bgl:</u> Gesundheitstag in der LD Burgenland nach Fertigstellung des „ZurichVital“-Raumes • <u>Ktn:</u> Sporttag erweitern ab Frühjahr 	laufend		GK



Allgemeines	<ul style="list-style-type: none"> Gute, kostengünstige BGM-Angebote von der AUVA, Krankenkassen, AK → erkundigen! 		GK
	<ul style="list-style-type: none"> 22.11.2010 Vorstandssitzung Ergebnisse der Online-Befragung und zentrale Themen aus den Gesundheitszirkeln wurden präsentiert <ul style="list-style-type: none"> Leistungsthemen werden nächste Woche mit Herrn Richard Fabsits besprochen im Rahmen der Geschäftsfallverarbeitung wird bereits an Maßnahmen gearbeitet (WS in Strmk.) Frau Judith Mayer hat die Anregungen bereits in die Planung für 2011 eingebaut Herr Jochen Zöschg hat das Thema der zentralen Abstimmung hinsichtlich Aktionen und Produktpräsentationen (Maklerbereich) aufgenommen 	laufend	HEE & Verantwortliche der Bereiche
	<ul style="list-style-type: none"> ZurichVital Maßnahmen sind generell außerhalb der Arbeitszeit, Ausnahme: z.B. Veranstaltungen innerhalb von OG-Tagungen bzw. KickOff, bitte klar kommunizieren (VitalPortal, Einladungen, Ausschreibungen) 	laufend	GK
	<ul style="list-style-type: none"> 16.12.2010 ist Rechnungsschluss, bis spätestens 13.12.2010 Rechnungen an HEE weiterleiten, Anbieter bitten Rechnungen vor 13.12.2010 zu schicken 	bis spätestens 13.12.	GK
	<ul style="list-style-type: none"> ab 01.01.2011 haben wir für Wien, Burgenland und NÖ, eine neue Arbeitsmedizinerin, Fr. Dr. Helm 	ab 01.01.	
	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsgruppe unter dem Motto „Arbeitspsychologie“ zu den Themen wie z.B. Burnout, Sucht, Tod einer/s Kollegen/in, Mobbing; es werden Leitfäden erstellt wie man damit umgehen soll, Führungskräfte werden eingebunden ZurichVital PILOT Projekt in Wien wird mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet, für ein sehr positiv und gut umgesetztes Projekt 	ab 2011	
<ul style="list-style-type: none"> Nächster Termin: BGM KickOff 20/21. Jänner 2011 			



Gefördert aus den Mitteln Fonds Gesundes Österreich



Protokoll Projektgruppensitzung BGM Roll-out 08.06.2011

TeilnehmerInnen:

Henriette Eichhorn - HEE
 Alfred Stummer - AS
 Nina Stich - NS
 Andreas Paunger, IGM VC-Leiter - AP
 Angelika Freytag, IGM - AF
 Andrea Jirout - AJ
 Irmí MacGuire - IM
 Katharina Weißels - KW
 Klaus Pitter - KP
 Rainer Szivatz - RS
 Johanna Helm, Betriebsärztin - JH

Entschuldigt:

Birgit Forthuber - BF
 Franz Lechner - FL
 Roland Wlaschitz - RW
 Thomas Tiefenbacher - TT
 Magdalena Güntert, UMIT, Evaluierung - MG

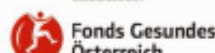
Thema		Wann?	Wer?
Agenda dieser Projektgruppensitzung	<ul style="list-style-type: none"> 📌 Zwischenbericht Gesundheitszirkel Follow up 📌 Überblick Vital-Aktivitäten in den Bundesländern 📌 Zwischenstand Arbeitsgruppe Arbeitspsychologie 📌 Allgemeines 		HEE HEE HEE, JH HEE
Zwischenbericht Gesundheitszirkel Follow up	<p>Derzeit liegen die Ergebnisse von Tirol/Vlbg. & Bgld. vor:</p> <p><u>Zentrale Themen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Die Telefonerreichbarkeit in der Leistungsabteilung (Wien) erfordert weitere Verbesserung; das ist u.a. auch Teilinhalt des Kundenbindungsprojekts. ♦ Veränderungen in der Geschäftsfallverarbeitung haben bereits erfreuliche Ergebnisse erzielt. ♦ Die Aus- und Weiterbildung wurde transparenter gestaltet und somit ist auch hier eine Verbesserung erkennbar. ♦ Die zentrale Abstimmung der Vertriebsveranstaltungen wurde positiv wahrgenommen. <p><u>Dezentrale Themen:</u> Diese Anliegen beinhalten alle direkt vor Ort umsetzbare Lösungen. Tlw. gab es hier bisher nur mäßige Veränderungen. Verantwortliche für die Umsetzung in den Bundesländern sind die Landesdirektoren und Führungskräfte.</p> <p><u>Allgemein:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Wesentlich für den nachhaltigen Erfolg von Gesundheitszirkel ist der anschließende Transfer zu den verantwortlichen Personen. ♦ Bei den Gesundheitszirkeln handelt es um einen laufenden Prozess, der auch 2012 weitergeführt wird. ♦ Die Follow ups 2011 sind mit Ende Juni in allen Bundesländern abgeschlossen. 	<p>laufend</p> <p>laufend</p> <p>laufend</p>	<p>HEE & FK</p> <p>LD-Leiter & FK</p> <p>GesundheitskoordinatorenInnen</p>



<p>Überblick Vital-Aktivitäten in den Bundesländern</p>	<p><u>Wien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Ernährungsberatung „Vitalität kann man essen!“ ◆ Blutspende-Aktion ◆ EMS-Training <p><u>Niederösterreich:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Vitale Inputs bei den OG-Sitzungen durch Helmut Buzzi ◆ mit insgesamt 8 TeilnehmerInnen beim ZurichVital-Seminar „BodyTalk“ das meist vertretene Bundesland <p><u>Tirol:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Vortrag Gesunder Rücken ◆ ShiatsuMobil in der LD/RZ Innsbruck <p><u>Burgenland:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ HRV- und Rista-Messungen ◆ Kräuterwanderung ◆ Energetischer Gesundheitscheck <p><u>Steiermark:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Vortragsreihe „Lebenslust statt Arbeitsfrust“ aus 2010 wird heuer im Herbst weitergeführt <p><u>Oberösterreich:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Zeckenimpfung, Lungenfunktionstest in Zusammenarbeit mit Frau Dr. Forstner ◆ Vortrag zum Thema Shiatsu Fr. Hainz <p><u>Kärnten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Trauradweg <p><u>Allgemein:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Officemanagerinnen-Treffen, Vortrag „Weg von der Nett-Sein-Falle“ ◆ Vitaler Input im FDL-Bereich durch Helmut Buzzi 		
<p>Zwischenstand Arbeitsgruppe Arbeitspsychologie</p>	<p><u>Sucht:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Es wurde ein Stufenplan zum Vorgehen bei Suchtmittelauffälligkeit und suchtbedingten Verhalten erstellt. ◆ Dieser Stufenplan wird den Führungskräften beim Leadership-Meeting im Herbst und den GesundheitskoordinatorInnen beim GK-Treffen im Juli vorgestellt. <p><u>Burnout:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Derzeit ist ein Plan für Prävention, Begleitung und ein Netzwerk von kompetenten AnsprechpartnerInnen in Ausarbeitung. ◆ Die FK-Sensibilisierung zum Thema Burnout findet ebenfalls beim Leadership Meeting in Form von Vorträgen, Präsentation des Konzeptes und Messungen zu Selbstreflexion statt. ◆ Ziel ist es den FK Unterstützung bei Auffälligkeiten (Sucht) und Stress-Symptomen (Burn-out Gefahr) der MA zu bieten. 	<p>Leadership-Meeting Sep. 2011</p>	<p>AG Apsy</p>



Gesundheit Österreich GmbH



Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich



Allgemeines	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Protokolle der Arbeitsplatzbegehung werden in Zukunft an die GesundheitskoordinatorInnen und an die zuständigen Betriebsratsaufsichtsräte weitergeleitet. 	ab sofort	RS
	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Frau Elke Schweiger schreibt Ihre Masterthesis über ZurichVital. Die Arbeit befasst sich mit dem Übergang des Betrieblichen Gesundheitsmanagement von der Projektphase zum Tagesgeschäft. Was braucht es an Strukturen um das Projekt gut in den täglichen Betrieb einzugliedern? Best practice Beispiele aus Deutschland und der Schweiz werden dem gegenübergestellt. 	bis Ende Nov. 2011	E. Schweiger
	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Oscar Steinscherer ist ab 01. Juli 2011 Gesundheitskoordinator für die Steiermark. 	ab 01.07.	OS
	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Im Herbst wird ein Lungenfunktionstest in der Direktion und der Lassallestraße durch Frau Dr. Helm durchgeführt. 	Herbst	JH
	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Wichtige Information: Alles was an neuen Möbeln angeschafft wird ist höhenverstellbar. 	laufend	RS
	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Schwerpunkt für 2012 ist Stressmanagement. Es wird wieder eine Roadshow in allen Bundesländern geben. 	2012	HEE
Nächster Termin	Mittwoch, 05. Oktober 2011, 16:00 bis 17:30 Uhr, Zi. 38		



Protokoll TelefonKonferenz GK (14. September 2010, 10:00 Uhr)

TeilnehmerInnen:
 Henriette Eichhorn – HEE
 Markus Schnitzer – MS (IGM)
 Andreas Paunger – AP (IGM, VitalCenter)

Alexandra Kos (STMK) – AK
 Barbara Haberkellner (OÖ) – BH
 Birgit Liener (SLBG) – BL
 Brigitte Pflögger (KTN) – BP
 Edwin Wulz (KTN) – EW
 Franz Gantner (T) – FG
 Inge Kerschbaum (NÖ) – IK
 Roland Wlaschitz (BGLD) – RW
 Wolfgang Schuler (VBG) – WS

} GKInnen

Entschuldigt:
 Hans-Werner Zapfel (BGLD) – HZ
 Nina Stich – NS
 Magdalena Güntert – MG (UMIT)

Thema		Wann?	Wer?
Agenda dieser Telefonkonferenz	<ul style="list-style-type: none"> • Aktuelles rund um die KickOff-Veranstaltungen - Ablauf, offene Punkte, Präsentationen (Inhalte, Vortragende), Präsentation VitalPortal • Vorstellung des lokalen Maßnahmenprogramms (wie es beim KickOff präsentiert wird) seitens der GesundheitskoordinatorInnen • Rückendiagnostik - Planung & Umsetzung 		



<p>Aktuelles rund um die KickOff-Veranstaltungen</p>	<p>Allgemeiner Ablauf der KickOff-Veranstaltungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Begrüßung Landesdirektor 2) BGM Input (HEE) 3) ExpertInnenvortrag (ca. 60min) + Fragen 4) Ergebnispräsentation (MS + GZ-SprecherIn) 5) Vorstellung VP + Maßnahmenausblick (GKInnen) <p>Hinweise für GKInnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorstellung des VitalPortals (entweder direkt einsteigen oder Screenshots) – zur Sicherheit sollen Screenshots auf USB-Stick gespeichert werden, falls Onlinezugang nicht funktioniert. - Aufzeigen wie die geplanten Maßnahmen bundeslandweit umgesetzt werden sollen - Budgetvorgabe für Buffetverpflegung max. € 15,00/Pers. (höhere Kosten müssen ggf. anderweitig abgerechnet werden) <p>Materialvorbereitungen für Veranstaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laptop für die Präsentation - Tonanlage (nur bei Bedarf aufgrund von großen Räumen) <p>Wichtig: Über die KickOff-Veranstaltung ist von den GKInnen erstmals eine Dokumentation für den FGÖ-Bericht zu verfassen (im Anhang bzw. im VitalPortal unter dem Punkt Dokumentation zum Download); dazu erforderlich sind: TN-Liste, Fotos, Feedback von TeilnehmerInnen</p>	<p>vor KickOff</p> <p>nach KickOff</p>	<p>GKInnen</p> <p>GKInnen</p>
<p>Vorstellung des lokalen Maßnahmenprogramms seitens der GesundheitskoordinatorInnen</p>	<p><u>Bundesländer im Einzelnen:</u></p> <p>NÖ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - für 2010 keine Maßnahmen mehr geplant - Vorstellung der Schwerpunkte für 2011 <p>KTN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yoga Schnupperkurse - Angebote zu den Schwerpunkten Ernährung und gesunder Rücken in den Landesstellen <p>Tirol & VLBG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laufftreff (in T+Vlbg) - Schneeschuhwanderungen <p>STMK:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4-teilige Vortragsreihe „Lebenslust statt Arbeitsfrust“, 1. Teil im Jahr 2010 – restliche Teile im Jahr 2011 <p>SLBG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2010: Vortrag „Zauberformel 40-40-20“ - 2011: Angebote für Außenbezirke, Vorträge Ernährung, Kooperationspartner für Massageangebote 		



	<p>BGLD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Räume in LD Eisenstadt werden nach einem Wasserschaden neu gestaltet (Entspannung, Ernährung, Bewegung). - Feng Shui Workshop für die Raumgestaltung geplant - 2011: regelmäßiger Yogakurs in der LD <p>Hinweis von HEE, dass nicht verbrauchtes Budget für 2010 nicht ins nächste Jahr übernommen werden kann und somit verfällt!</p>		
Rückendiagnostik - Planung & Umsetzung	<p>Details zur Planung der Diagnostiktour RückenFit entnehmen Sie dem Anhang „Planungssheet RückenFit“</p> <ul style="list-style-type: none"> - Termine sind fixiert - Details bzgl. Ablauf wird mit jeder/m GKIn individuell besprochen; Kontaktaufnahme AP folgt. - Ankündigungsmail zur Maßnahme wird an die GKInnen versendet – Aussendung an die MAInnen durch die GKInnen zum Start der Anmeldefrist (siehe Planungssheet) - Kontrolle über Richtigkeit der Angaben im Planungssheet (bzgl. Raumressourcen, Raumhöhe etc.) <p>Wichtig: Über diese und alle zukünftigen Maßnahmen sind von den GKInnen Dokumentationen für den FGÖ-Bericht zu verfassen; dazu erforderlich sind u.a. TN-Listen, Fotos sowie Feedbacks von TeilnehmerInnen (siehe Beilage)</p> <p>Ergänzende Information für die Präsentation beim KickOff: Die Rückendiagnostik kann auch von (Ehe)partnerInnen in Anspruch genommen werden; Selbstbehalt für MAInnen: Euro 15, für (Ehe)partnerInnen: Euro 25. (Wert der Diagnostik Euro 140)</p>	<p>lange lead</p> <p>AP</p> <p>lange lead</p> <p>AP</p> <p>lange lead</p> <p>GKInnen</p> <p>lange lead</p> <p>GKInnen</p>	
Weiters: Pausensoftware	<p>Mail mit Informationen zur Pausensoftware wird am 14. September 2010 versendet.</p>	14.09.10	NS

V. TEILNEHMERINNEN-LISTEN

a) TeilnehmerInnen KickOff Veranstaltung am 21.09.2010 in Kärnten

BUCSEK Markus
DUELER Silvia
EBNER Christine
FANZOTT Werner
FEICHTER Kurt
FISCHER Karoline
FREITHOFNIG Georg
FRITZER Petra
FUGGER Josef
GIRSTMAIR Heinz
GREILBERGER Rainer
GRIESSNER-WINKLER Barbara
GRUBER Karin
GRÜNWALD Josef
GUN Anton
JANESCH Herbert
JANTSCHER Heimo
JENUL Lambert
JERAN Helmut
KARNER Silvia
KLAVZER Christian
KLOCKER Heimo
KNAPP Dietmar
KOFLER Herbert
KRALL Gottfried
KRAMMER Tamara
KRIVITSCH Helmut
LEITNER Gerd
LUCHS Harald
MAURER Achim
MELCHER Gerhard
MESSNER Michael
MESSNER-SCHMUTZER Valentin
MIETSCHNIG Klaus
MIKLAUTZ Gerhard
MORI Herry
MORI Margit
MOSER Peter
NICKEL Klaus
OBERERLCHER Robert
ORTER Herbert

PETRITZ Michael
PFLEGPETER Brigitte
PITTER Klaus
PÖCHER Günter
POGREITZ Jörg
PRANTER Gudrun
REINHART Dieter Thomas
RUTHARDT Peter
SCHATZ Marina
SCHRITTESSER Johann
SCHULLER Gilbert
SCHWEIGER Catrin
SICHER Erhard
SIMA Gerhard
SLAMANIG Klaus
SPRACHMANN Stefan
STEINMETZ Claudia
TATSCHL Egon
THALLER Albine
ÜBELHER Franz
WIESER Peter
WINKLER Gerhard
WINKLER Marco
WULZ Hans Jörg
WULZ Edwin
WUTTE Andreas

EICHHORN Henriette
Dr. Markus Schnitzer (IGM)
Dr. Matthai

b) TeilnehmerInnen KickOff Veranstaltung am 22.10.2010 in Oberösterreich

- | | | | |
|----|-------------------------------|----|----------------------------|
| 1 | <u>Renate Brandner</u> | 23 | <u>Peter Fuchs</u> |
| 2 | <u>Günter Fleischanderl</u> | 24 | <u>Dietmar Fürhapper</u> |
| 3 | <u>Christine Friedl</u> | 25 | <u>Evelyn Grünberger</u> |
| 4 | <u>Barbara Haberfellner</u> | 26 | <u>Helmut Grünberger</u> |
| 5 | <u>Alexandra Hirschlehner</u> | 27 | <u>Johann Gumpenberger</u> |
| 6 | <u>Renate Hörtl</u> | 28 | <u>Thomas Huber</u> |
| 7 | <u>Alois Kreuzwieser</u> | 29 | <u>Fritz Kaltenbrunner</u> |
| 8 | <u>Sandra Maass</u> | 30 | <u>Harald Kraus</u> |
| 9 | <u>Christian Minichberger</u> | 31 | <u>Christian Lang</u> |
| 10 | <u>Martina Pleiner</u> | 32 | <u>Michael Mader</u> |
| 11 | <u>Karin Soukup</u> | 33 | <u>Johann Mühllehner</u> |
| 12 | <u>Rudolf Stadler</u> | 34 | <u>Remus Nicola</u> |
| 13 | <u>Sabine Zörkler</u> | 35 | <u>Johann Punzenberger</u> |
| 14 | <u>Karl Dunzinger</u> | 36 | <u>Gerald Redinger</u> |
| 15 | <u>Manuel Graf</u> | 37 | <u>Franz Reichl</u> |
| 16 | <u>Daniel Farkas</u> | 38 | <u>Cornelia Reschner</u> |
| 17 | <u>Helmut Leitner</u> | 39 | <u>Ernst Seyringer</u> |
| 18 | <u>Daniel Mitter</u> | 40 | <u>Norbert Steinböck</u> |
| 19 | <u>Stefan Moser</u> | 41 | <u>Achim Untergasser</u> |
| 20 | <u>Klaus Riener</u> | 42 | <u>Werner Vorderegger</u> |
| 21 | <u>Joachim Strobl</u> | 43 | <u>Ernst Wiesinger</u> |
| 22 | <u>Vera Valenta</u> | | |

VI. DRUCKWERKE WIE PROJEKTFOLDER, EINLADUNGEN, PLAKATE ETC.

a) Plakat bei ZurichVital Obstkorb



VII. PROJEKTPRÄSENTATIONEN

a) Präsentation



Die Geschichte von Zurich in Österreich

- 1876 in Österreich gegründet
- 1928 Kauf der Kosmos Versicherung
- 1979 Zusammenschluss unter dem neuen Namen „Zürich Kosmos“
- 1996 Markteinführung „Züritel“
- 2001 Kauf der Winterthur Gesellschaften in Österreich
→ erfolgreicher turn-around bereits im ersten Jahr
- 2002 Namenswechsel von „Zürich Kosmos“ auf Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft
- Tochtergesellschaften sind Concisa Vorsorgeberatung und Management AG, BONUS Pensionskassen AG



Österreich, Wien, Schwarzenbergplatz 10

28.03.2013

... und was uns auszeichnet.





Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Voraussetzungen

- Aufbau **betriebsinterner Strukturen** für die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Die **Sensibilisierung** für einen ganzheitlichen Gesundheitsbegriff
- Erfassung der **Bedürfnisse** der MitarbeiterInnen
- **Freiwilligkeit** der Teilnahme
- Betriebliches Gesundheitsmanagement als Möglichkeit zur Entwicklung der eigenen Vitalität – **Hilfe zur Selbsthilfe**
- Die **Eigenverantwortung** jedes Einzelnen für Vitalität und Wohlbefinden
- Das **Bekenntnis der Geschäftsführung** zu den Zielsetzungen und Inhalten

ZurichVital - Betriebliches Gesundheitsmanagement bei Zurich

- ✓ 2007 Projektplanung
- ✓ 2008 Start von ZurichVital als **Pilotprojekt** mit ca. 550 MitarbeiterInnen in **Wien** (Schwarzenbergplatz, Lassallestraße & OGs) → **größtenteils ID**
- ✓ 2009 Vorbereitung für den **Roll-out** von ZurichVital österreichweit → ca. 700 MitarbeiterInnen → **größtenteils AD**
- ✓ 2010 Umsetzung des österreichweit BGM Roll-outs
- ✓ seit 2011 ZurichVital fixer Bestandteil der Unternehmenskultur



Top Bedürfnisse pro Bundesland

(Online-Befragung April/Mai 2010)

	Stress- management	Fit am Arbeits- platz	Starker Rücken	Mentale Vitalität	Vitalität & Essen
BGLD	23	34	24	21	22
KÄRNTEN	25	17	18	28	24
NÖ	31	30	35	27	29
OÖ	44	36	43	45	52
SBG	27	17	16	21	21
STMK	48	48	39	47	46
T	41	42	38	37	38
VBG	8	4	6	8	4



Maßnahmenumsetzung

Ziel: niederschwellige, kostengünstige Angebote/Impulse für MitarbeiterInnen und Angehörige

The diagram consists of several yellow-bordered boxes containing text, arranged around a central box. The central box is titled 'Beispiele für ZurichVital-Maßnahmen'. Surrounding it are boxes for 'Kochworkshops', 'Roadshows (Rücken, Ernährung, Stress) – Diagnostik + ind. Beratungsgespräch', 'Workshopreihe „Arbeitslust statt Arbeitsfrust“', 'Kräuterwanderungen', 'Bewegungskurse (Yoga, NordicWalking, Laufen etc.)', 'FengShui-Vortrag/Beratungen', and 'Entspannungsangebote (Shiatu, Massage, Meditation)'. At the bottom left, there are logos for 'Gesundheit Österreich', 'Gesundheit Österreich', and 'Fonds Gesundheit Österreich'.

Kochworkshops

Roadshows (Rücken, Ernährung, Stress) – Diagnostik + ind. Beratungsgespräch

Workshopreihe „Arbeitslust statt Arbeitsfrust“

Beispiele für ZurichVital-Maßnahmen

Kräuterwanderungen

Bewegungskurse (Yoga, NordicWalking, Laufen etc.)

FengShui-Vortrag/Beratungen

Entspannungsangebote (Shiatu, Massage, Meditation)

Vitalisierung des Kantinenangebots

- ✓ Input aus der BGM Online-Befragung und den Gesundheitszirkeln
- ✓ seit Sep. 2008 Arbeitsgruppe aus MA Einkauf, BR, Marketing, BGM
- ✓ 3 Menüs zur Auswahl, eines davon 100% Bio
- ✓ frisch vor Ort zubereitet, keine Transfette, keine Geschmacksverstärker (vertraglich vereinbart)
- ✓ 1x jährlich Qualitätschecks in Form von MA-Befragung zu Service, Speisenqualität, Ambiente, Wünsche, Anregungen

The slide features a list of five bullet points on the left side. To the right of the list is a simple line drawing of a fork. At the bottom left, there are logos for 'Gesundheit Österreich', 'Gesundheit Österreich', and 'Fonds Gesundheit Österreich'. A mouse cursor is visible near the bottom right corner of the slide.

Laufende Maßnahmen

Aktion „Frische Früchte“

- Früchte der Saison zur freien Entnahmen, solange der Vorrat reicht
- Österreichweit in allen Bezirkstellen



Laufende Maßnahmen

Pausensoftware zum Aktivieren am eigenen PC



Herbstaktion „Gesunder Rücken“

Diagnostik & Beratung

- Rückendiagnostik mit Backcheck und Medimouse
- persönliches Beratungsgespräch und Übungskatalog
- durchgeführt von sportwissenschaftlichen ExpertInnen
- Dauer 30 – 40 min/Person
- Im Wert von ca. Euro 45,-- → Kostenbeteiligung Euro 15,--/Person



Lifebalance

Seminar „Fit for Kids“

- Workshop für berufstätige Frauen und Alleinerzieherinnen
- Angebot für MitarbeiterInnen und Angehörige (Ehefrauen, Partnerinnen)



Seminar „Mentaltraining“

Inhalte (Auszug)

- Arbeiten mit individuellen, mentalen Mustern
- Selbstcoaching
- praktische Tipps für stressige Situationen
- Entspannungstechniken



VitalCenter – Bildhafte Eindrücke



www.zurich-vitalportal.at



- ZurichVital Internetportal für Aktivitätenankündigung, Anmeldung, Informationen, Tipps, Anregungen etc.
- Unterlagen, Bücherempfehlungen, hilfreiche Links, Trainingstipps uvm. werden laufend eingepflegt

Erfahrungen & Erkenntnisse bei der Umsetzung von Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Projekthürden

- Logistik, Planung, Koordination und MA-Information unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten → Herausforderung
- Aufbau eines lokalen Anbieternetzwerkes – hoher zeitlicher Aufwand; Verwaltung im Vitalportal möglich

Erfolgskriterien

- Planung in 2 Phasen – Pilotprojekt Wien und Bundesländer Roll-out
- Begleitung durch externen Berater
- Förderung durch FGÖ
- Feedback/Begleitung durch die externe Evaluatorin
- Einbindung der Führungskräfte als KommunikatorInnen und MultiplikatorInnen
- Hohes Commitment (finanzielle/personelle Ressourcen) des Vorstandes zu einem **nachhaltigen** Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei Zurich

BGM als Führungsaufgabe

BGM als Führungsaufgabe

Selbstreflexion

- ✓ Wie steht es um mein Commitment?
- ✓ Wie sieht mein persönlicher Leitfaden aus?
- ✓ Wie fördere ich als FK meine Gesundheit und die meiner MA?
- ✓ Wie stelle ich sicher, dass Gesundheit in meinem Team gelebt wird?

Das Unternehmen als Ressource zum Erhalten der Gesundheit

Checkliste für Führungskräfte

Mittelfristig:

- ✓ Bewegung / Sport
- ✓ Ernährung / Lebensweise
- ✓ Pause / Erholung
- ✓ Vorbild

Langfristig:

- ✓ gesundheitserhaltender Umgang auf individueller Ebene (Verhalten) und auf Organisationsebene (Verhältnisse)
- ✓ Team- und Unternehmenskultur
- ✓ Arbeitsumfeld
- ✓ Selbstreflexion: eigenes Gesundheitsverhalten, Commitment, eigener Leitfaden und Verhalten als FK

„Da es förderlich für die Gesundheit ist, habe ich beschlossen **GLÜCKLICH** zu sein.“ (Voltaire)



VIII. PROJEKTPRODUKTE WIE HANDBÜCHER

a) Anleitung zum Redesign des VitalPortals



Verfasser: Andreas Paunger
Stand: März 2011

Redesign VitalPortal

Um das VitalPortal übersichtlicher und klarer für MitarbeiterInnen zu machen, wurden einige inhaltliche Veränderungen festgelegt:

Allgemeine Startseite (Österreich-Übersicht)

Allgemeine Informationen, Berichte, Artikel zu den Themen Bewegung, Ernährung und Mentales werden zentral gesammelt und auf der Startseite des VitalPortals (Österreich-Übersicht) zur Verfügung gestellt. (1) Hier sind alle am Projekt Beteiligten aufgerufen, entsprechende Informationen zu sammeln und an das zentrale Projektteam (Nina Stich, Andreas Paunger) weiterzuleiten – dort werden die Inhalte redaktionell aufbereitet und eingepflegt.

Ebenfalls befindet sich ein direkter Link zu den VitalCenter Kursen (2) auf der Startseite.



Aufgabe GKinnen: Infos, Texte, Artikel für die angeführten Gesundheitsthemen sammeln und an des zentrale Projektteam weiterleiten, damit die Inhalte österreichweit für alle MitarbeiterInnen zugänglich gemacht werden können.

Bundesländer-Startseiten

A) Sideboxen - rechter Bereich

Für die einzelnen Bundeslandportale gibt es nun 2 fix feststehende Sideboxen:

- Vitale Angebote
- KooperationspartnerInnen

Die Inhalte für diese beiden Sideboxen sind folgende:

1) Vitale Angebote

Hier werden die lokalen ZurichVital-Maßnahmen/Aktivitäten inkl. Anmeldemöglichkeiten für die MitarbeiterInnen veröffentlicht.

Diese Sidebox ist mit einem Link zur Angebotsseite im Bundesland hinterlegt. Keine zusätzlichen Texte oder Bilder sind notwendig. Wenn gerade keine aktuellen ZurichVital-Angebote stattfinden, soll diese Sidebox auf unsichtbar geschaltet werden.

2) KooperationspartnerInnen

In dieser Sidebox werden in tabellarischer Form alle Firmen oder Personen angegeben, die spezielle Angebote für die MAInnen zur Verfügung stellen.

Dazu zählen beispielsweise:

- Massageangebote
- HändlerInnen (Sport, Obst etc)
- TrainerInnen (Yoga, Laufen etc)
- ÄrztInnen
- uvm.



Der Platz für weitere 2 Sideboxen kann je nach Bedarf von jedem/r GKIn verwendet werden.

Aktuelle Beispiele aus den Bundesländern:

- Mentalsätze
- Rezept der Woche
- Tipp der Woche
- Fotos zu Veranstaltungen
- uvm

Aufgabe GKInnen:

- Maßnahmenangebote anlegen + aktuell halten
- Suche von KooperationspartnerInnen + Infos unter „KooperationspartnerInnen“ einpflegen

B) Bundesländerstartseite - linker Bereich

Dieser Bereich wird von jedem/r GKIn individuell gestaltet. Hierfür gibt es im Bearbeitungsbereich der Startseite (linker Bereich) 3 Vorlagen („Vorlage verwenden“):

- 1) Bild + Überschrift (kein Text)
- 2) ein Artikel + Bild
- 3) mehrere Artikel (ohne Bilder)

Ziel dieser Vorlagen ist auch hier wieder, den MitarbeiterInnen ein einheitliches Erscheinungsbild des Gesamtportals zu bieten. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Formatierung der Vorlagen beizubehalten!

Beispiele:

- 1) Bild + Überschrift (kein Text)

Überschrift (Arial, 14, fett, hellblau, zentriert)



- 2) ein Artikel + Bild

Beitrag - Überschrift (Arial, 14, fett, hellblau)

Nicht mehr als 3 Zeilen Text. Bitte verwenden Sie die Schriftart Arial in Schriftgröße 12 in der Schriftfarbe schwarz - Konsistenz erleichtert die Orientierung für LeserInnen.

[Weiterlesen](#)



Verlinkungsmöglichkeiten:

- zu PDF
- externe Webseite
- interne Webseite



Verfasser: Andreas Paunger
Stand: März 2011

3) mehrere Artikel (ohne Bilder)

Beitrag 1 - Überschrift (Arial, 14, fett, hellblau)

Nicht mehr als 3 Zeiler Text. Bitte verwenden Sie die Schriftart Arial in Schriftgröße 12 in der Schriftfarbe schwarz - Konsistenz erleichtert die Orientierung für LeserInnen.

[Weiterlesen](#)

Beitrag 2 - Überschrift (Arial, 14, fett, hellblau)

Nicht mehr als 3 Zeiler Text. Bitte verwenden Sie die Schriftart Arial in Schriftgröße 12 in der Schriftfarbe schwarz - Konsistenz erleichtert die Orientierung für LeserInnen.

[Weiterlesen](#)

Beitrag 3 - Überschrift (Arial, 14, fett, hellblau)

Nicht mehr als 3 Zeiler Text. Bitte verwenden Sie die Schriftart Arial in Schriftgröße 12 in der Schriftfarbe schwarz - Konsistenz erleichtert die Orientierung für LeserInnen.

[Weiterlesen](#)

Verlinkungsmöglichkeiten:

- zu PDF
- externe Webseite
- interne Webseite

Aufgabe GKinnen:

- Neuigkeiten aus dem Bundesland veröffentlichen,
- Informationen am aktuellen Stand halten,
- Formatierung beachten

IX. FOTOS VON PROJEKTVERANSTALTUNGEN



X. PRESSEMELDUNGEN

a) Beitrag am 09. November 2010 im Zurich Intranet

ZurichVital erobert die Bundesländer

Im Zuge des Roll-outs von ZurichVital in unseren Landesdirektionen und Bezirksstellen in den Bundesländern, fanden im September und Oktober dieses Jahres, in jeder Landesdirektion die ZurichVital Kick-off Veranstaltungen statt. Zahlreiche MitarbeiterInnen folgten der Einladung und lauschten gespannt und interessiert den Vortragenden.

Am Programm standen:

- ExpertInnen-Vorträge, wahlweise „Vitalität kann man essen“ oder „Glücksfaktor – mentale Vitalität“
- die Ergebnispräsentationen zur Online-Befragung und zu den Gesundheitszirkeln
- die Vorstellung der vitalen Angebote für 2010 & 2011 durch die GesundheitskoordinatorInnen



ExpertInnen-Vorträge

Den beiden ErnährungsexpertInnen, Mag. Eva Petermann-Schnitzer und Dr. Christian Matthai, gelang es in bewährter Weise den TeilnehmerInnen mit viel Fachwissen und Humor gesundes Essen schmackhaft zu machen.

Dr. Bardia Monshi ließ in seinem Vortrag die ZuhörerInnen guten Gewissens Abschied vom „inneren Schweinehund“ nehmen und den „inneren Genusstiger“ willkommen heißen.



Ergebnisse der Onlinebefragung und Gesundheitszirkel

Im heurigen Frühjahr gaben mit hoher Beteiligung (bis zu 94%) die MitarbeiterInnen in den Bundesländern ihre individuellen Bedürfnisse und Erwartungen an ZurichVital via Online-Befragung bekannt.

In der Folge befaßten sich MitarbeiterInnen aus den verschiedenen Bereichen einer Landesdirektion in sogenannten „Gesundheitszirkeln“ mit gesundheitsgerechter Arbeitsgestaltung und erarbeiteten Lösungsvorschläge, von den Landesdirektoren und Führungskräfte sehr positiv und konstruktiv

aufgenommen wurden.

Im Rahmen der KickOffs erläuterten die GruppensprecherInnen gemeinsam mit Markus Schnitzer die Ergebnisse der Onlinebefragung und der Gesundheitszirkel für das jeweilige Bundesland und konnten bereits zahlreiche Beispiele für die erfolgreiche Umsetzung oder konkrete Umsetzungsplanung für die erarbeiteten Vorschläge präsentieren.

b) Beitrag im Intranet bei Zurich Deutschland am 30. Mai 2011

Grenzübergreifendes Gesundheitsmanagement

Am Rande der Veranstaltung in Köln gab es ein Treffen der Verantwortlichen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aus Österreich – **Henriette Eichhorn** – und Hans-Joachim Kuchem. Fazit des Gespräches und Ziel für die Zukunft ist eine enge Vernetzung und Kooperation beider Einrichtungen unter dem neuen Namen „**ZurichVital**“. „Wir wollen damit die guten Erfahrungen auf beiden Seiten nutzen und ggf. erfolgreiche Ideen aus den jeweiligen Ländern übernehmen“, sagt Hans-Joachim Kuchem.

Eine Reduzierung der Stressbelastung ist durch eine einmalige Veranstaltung wie diese Gesundheitstage sicherlich nicht möglich. Sollte unser Anliegen, die MitarbeiterInnen für das Thema zu sensibilisieren und bestimmte Verhaltensweise zu hinterfragen angekommen sein, so war der Tag ein erster, guter Schritt in die richtige Richtung. Interesse und Engagement in diesem Thema werden wir auch zukünftig fördern und unterstützen.