



Deutsches Netz
Gesundheitsfördernder
Krankenhäuser gem. e.V.
Ein Netz der WHO



Deutsches Netz
Rauchfreier
Krankenhäuser &
Gesundheitseinrichtungen

**Call for Abstracts – Kurzdarstellung eines Beitrages für die
15. Konferenz für Gesundheitsförderung in Krankenhäusern & Ge-
sundheitseinrichtungen und das Forum Rauchfrei PLUS
27. bis 29. Oktober 2010 in Chemnitz**

Abgabeschluss:
10. August 2010
An info@dngfk.de
Fax: 030-81 79 858 29

Angaben zum Referenten:

Name: (Titel, Vorname, Nachname)

Jürgen Tautz im Dialog mit Sören Schlegel (Koreferent, AOK PLUS)

Institution: AWO Kreisverband Chemnitz und Umgebung e.V.

Position: Geschäftsführer

Adresse: Clara-Zetkin-Str. 1, 09111 Chemnitz

Telefon: 0371 6566110

Mail: juergen.tautz@awo-chemnitz.de

Ich möchte den Beitrag als Referat für eine Parallelveranstaltung
einreichen:

ja / nein

Ich möchte den Beitrag als Kurzpräsentation (max. 3 Folien) einreichen: ja / nein

Ich bin damit einverstanden, dass mein Name und das nachfolgende
Abstract in die Tagungsdokumentation aufgenommen werden:

ja / nein

Wenn mein Referat angenommen wird, stelle ich meine Präsentation
für die Tagungsdokumentation zu Verfügung:

ja / nein

Titel des Beitrages:

10 Jahre BGF durch systemische OE in der AWO Chemnitz - ein Erfah-
rungsbericht im und für den Dialog

Kurzdarstellung:

Gesundheitsförderung ist ein Prozess der Menschen in die Lage versetzen soll, ihre Gesundheit aktiv zu verbessern....“

Und das passiert bei der AWO in Chemnitz!

Da läuft ein Prozess, nicht nur ein kurzfristiges Vorzeige-PROJEKT, sondern ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess seit 16.10.2000!

Und da geht es um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

Die AWO hat es geschafft, aus dem zentralen Arbeitskreis bei der Geschäftsleitung eigenständige Strukturen in **allen** Bereichen zu entwickeln.

Zur Beschreibung nutzen wir die Betrachtung aus dem Qualitätsmanagement:

Strukturqualität:

Es sind Mitarbeiter aus allen Arbeitsbereichen und allen Ebenen im Arbeitskreis beteiligt.

Einschließlich dem GF und dem BR. Er wird von einem Prozessberater der AOK PLUS moderiert. Es gibt eine Projektleiterin und einen Turnus von 5 Arbeitskreisen im Jahr.

Betroffene werden also zu Beteiligten!

Das schafft Akzeptanz und garantiert, dass nicht vom Grünen Tisch aus „gedacht“ wird, was den Leuten gut tun könnte, sondern die tatsächlichen Themen der Mitarbeiter auf die Tagesordnung kommen.

Prozessqualität:

Sie **analysieren** ihre Arbeitssituation. Das geschieht strategisch durch Mitarbeiterbefragungen (2000, 2005, 2008) und kontinuierlich durch den Input der Mitarbeiter in jeder Arbeitskreisberatung. Die AU-Daten werden jährlich ausgewertet und es werden Ableitungen getroffen.

Aus den Befragungsergebnissen, die die wesentlichsten Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit darstellen, werden gemeinsam **Ziele** abgeleitet.

Veränderungen entstehen in dem die einzelnen Bereiche auf der Basis der Ziele des Unternehmens und ihrer eigenen Themen Lösungsideen entwickeln und umsetzen.

Theoretische Konstrukte, die wir umsetzen sind insbesondere:

- Organisationsentwicklung
- Einheit von Verhaltens- und Verhältnisänderung
- Salutogenese (Antonowsky, 1970)
- Belastungsverminderung und Ressourcenstärkung (Job-Demands-Resource-Model, Bakker, 2007).

Der zentrale AK steuert diesen Prozess und gibt Unterstützung.

Einmal im Jahr ziehen alle Arbeitskreise in angenehmem Ambiente **Bilanz**. Dabei wird nicht nur betrachtet was getan wurde und **ob** die Ziele erfüllt sind, sondern es werden auch Lehren aus dem **WIE** gezogen (Lernende Organisation).

Ergebnisqualität:

Zielorientierung wird gesichert durch die Ausrichtung an den Schwerpunkten aus der aktuellen Mitarbeiterbefragung und den jährlich aktualisierten Zielen

Mitarbeiterorientierung wird gewährleistet durch den – durchaus herausfordernden – kontinuierlichen Informationsfluss

Mitarbeiter- sein Ansprechpartner im AK – Arbeitskreisberatung – Mitarbeiter

Die Wirkungen der gesundheitsfördernden Maßnahmen auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird regelmäßig durch eine Befragung gemessen und Ableitungen getroffen.

Ideen werden entweder umgesetzt oder – was fast genauso wichtig ist – es wird erklärt, warum es nicht möglich ist. Die Mitarbeiter fühlen sich so ernst genommen und es entsteht größeres Verständnis zwischen Führung und Mitarbeitern

Reserven sehen wir darin, die personalen und einige der organisationalen Ressourcen stärker in den Fokus der Veränderung zu bekommen. Vielleicht können wir da im Rahmen der Konferenz Anregungen erhalten.

Bitte beachten Sie:

- Die Referate sollten pro Referent nicht länger als 15 Minuten dauern.
- Kurzpräsentationen sollten nicht länger als 5 Minuten dauern!!
- Die Themen werden in Zusammenarbeit von Konferenzbüro und Vorstand geordnet und in Workshops und Seminare integriert.
- Die Information über die Aufnahme im Programm erfolgt im September 2008.

Spezielle Info für Kurzpräsentationen:

Erstmalig werden wir in diesem Jahr Kurzpräsentationen in das Programm integrieren. Diese können 1 bis maximal 3 Powerpoint-Folien umfassen und dürfen maximal 5 Minuten dauern. Sie sollen einen ersten Eindruck über ein Thema vermitteln. Es besteht die Möglichkeit „Hand Outs“ zu verteilen.

Die Folien sind unbedingt bis 10. Oktober 2010 als Datei an info@dngfk.de zu schicken!

**Bei Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.
(030-8179858-10)**