



Erfahrungen aus der Einführung des Gesundheitsmanagement des Kreises

Hauptausschuss der Stadt
Ahrensburg





Ausgangssituation 2009

- Hoher Krankenstand in der Kreisverwaltung (12,4 Tage)
- Erhöhte Belastung der Fachbereiche
- Stetige Einsparung an Personalkosten
- Demografische Entwicklung (> 46 Jahre)
- Gesetzliche und tarifliche Anforderungen





Eckpunkte BGM

- Nutzung externen Sachverständiges
- Kooperationsvereinbarung mit einer Krankenkasse
- Einbeziehung aller Akteure (Dienststelle, Personalrat, GB, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Suchtkrankenhilfe)
- Keine Hochglanzprospekte
- Lösungen für den Kreis





Vorgehensweise

- Beschluss der Verwaltungsleitung
- Externe Unterstützung
- Bildung eines Projektteams
- Formulierung von Zielen
- Änderung des Leitbildes





Start 2009

- 1. Gesundheitstag im Juni
- Bildung eines Projektteam
- Dezember 2009 Vertragsabschluss mit dem Kooperationspartner
- Monatliche Sitzungen mit dem Projektteam
- Mai 2010 1. Mitarbeiterbefragung





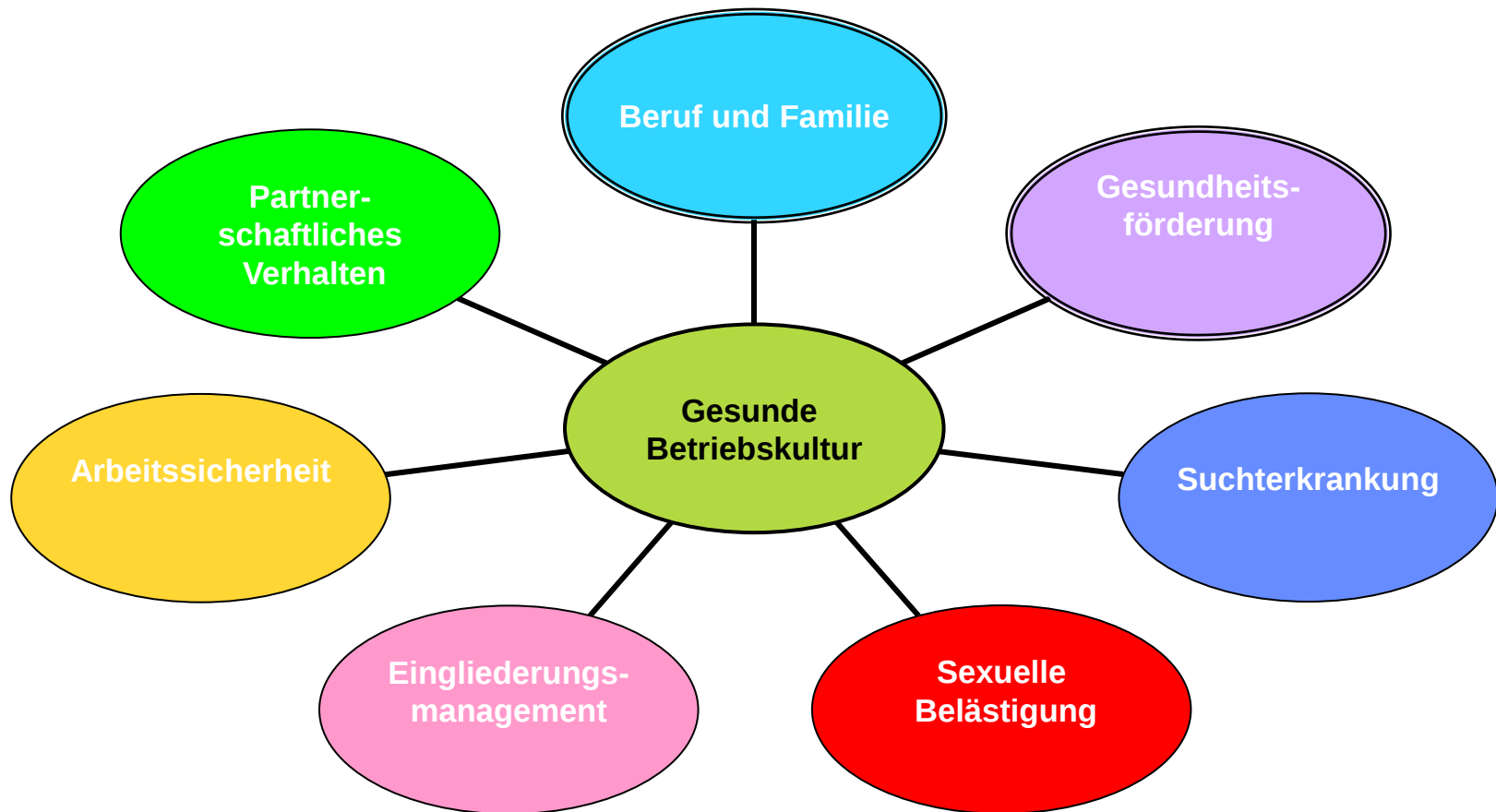
Neues Leitbild

Gemeinsam und fit für Stormarn





Bereiche des BGM





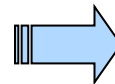
Gemeinsam - und fit für Stormarn

Integriertes betriebliches Gesundheitsmanagement

- ☒ Arbeitssicherheit
- ☒ Betriebliches Präventions- und Eingliederungsmanagement
- ☒ Integrationsvereinbarung
- ☒ Umgang miteinander
- ☒ Umgang mit sexueller Belästigung
- ☒ Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten

Strukturen, Maßnahmen und Angebote:

Lenkungskreis, Gesundheitskalender, Gesundheitszirkel und Befragungen



Ergebnis:
gesundheitsorientierte
Betriebskultur





Rahmenbedingungen

- Personalkapazitäten für BEM und Geschäftsführung BGM (0,5 Stelle)
- Eigenes Budget für BGM
- Budget für gesundheitsfördernde Maßnahmen in den Fachbereichen
- Nutzung der Einsparungen für Aushilfen und Entfristungen
- Planstellen für Springer





Maßnahmen allgemein

- Mitarbeiterbefragung
- Einheitliche Dienstvereinbarung
- Neues Leitbild
- Jährlicher Gesundheitstag
- Gesundheitskalender (Kurse, Seminare, Massagen...)
- Gesundheitszirkel
- Coaching, Beratungen
- Ausstattung der Arbeitsplätze





Maßnahmen für Beschäftigte

- Informationsveranstaltungen
- Spezifische Inhouseseminare
- Ergonomische Beratung am Arbeitsplatz
- Jährliche Unterweisung
- Gefährdungsanalysen „psychische Belastungen“ (geplant)





Maßnahmen für Führungskräfte

- Verpflichtende Modulschulungen (2 Jahre)
- Führungsseminare zu Gesundheitsthemen (als Pflichtveranstaltungen)
- Coaching
- Bestandteil der Förderung des „Führungskräftenachwuchs“





Evaluation

- 2. Mitarbeiterbefragung
- Regelmäßige Workshops des BGM-Team
- Jährlicher Personalbericht
- Bewertung der Maßnahmen (2014 über 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer)
- Beobachtung des Krankenstandes





Fehlzeiten (Personalbericht 2014)

Jahr	%-Anteil	Krankentage (Durchschnitt)
2008	4,9 %	12,4 Tage
2009	5,5 %	13,8 Tage
2010	5,0 %	12,5 Tage
2011	5,7 %	14,4 Tage
2012	5,7 %	14,2 Tage
2013	6,0 %	15,0 Tage
2014	5,5 %	13,9 Tage





Fazit

- Erfolg lässt sich an Fehlzeiten nicht ablesen
- Differenzierte Betrachtung notwendig
- Nicht jede Krankheit ist beeinflussbar
- Bewusstsein ist gewachsen
- Führungsaufgabe
- Langen Atem
- Ressourcen (personell und finanziell)
- BGM = Marketinginstrument

