



hallesaale
HÄNDELSTADT

Gesunde Stadtverwaltung, eine tägliche Herausforderung!





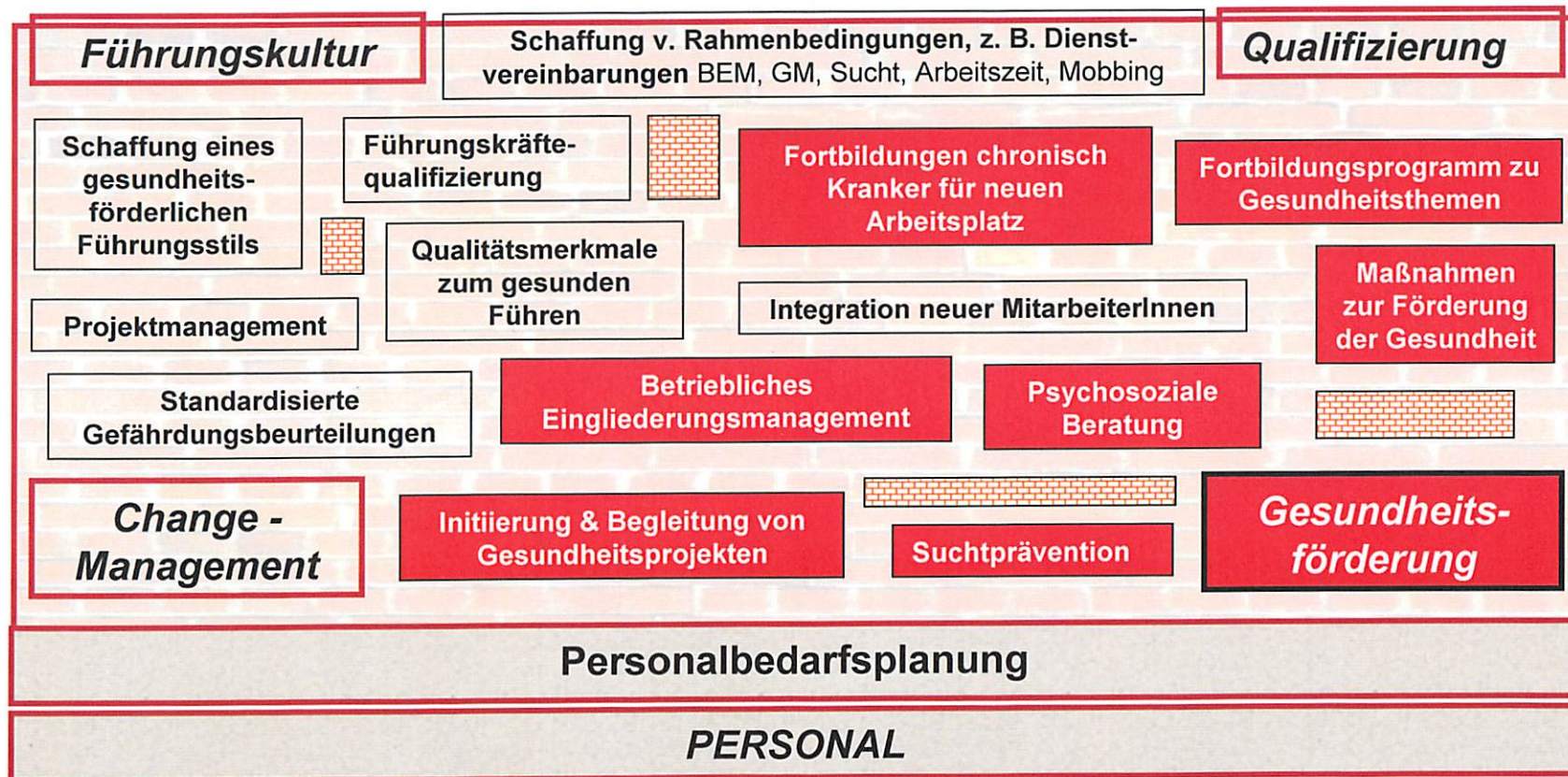
Inhalt

1. Gesundheitsmanagement als Teil des Personalmanagements
2. Wie wichtig ist Gesundheit am Arbeitsplatz?
3. Was beeinflusst die Gesundheit?
4. Strategie und Ziele des Gesundheitsmanagement
5. Instrumente des Gesundheitsmanagement
6. Was sagen die Zahlen aus?
7. Künftige Herausforderungen und Weiterentwicklung im GM



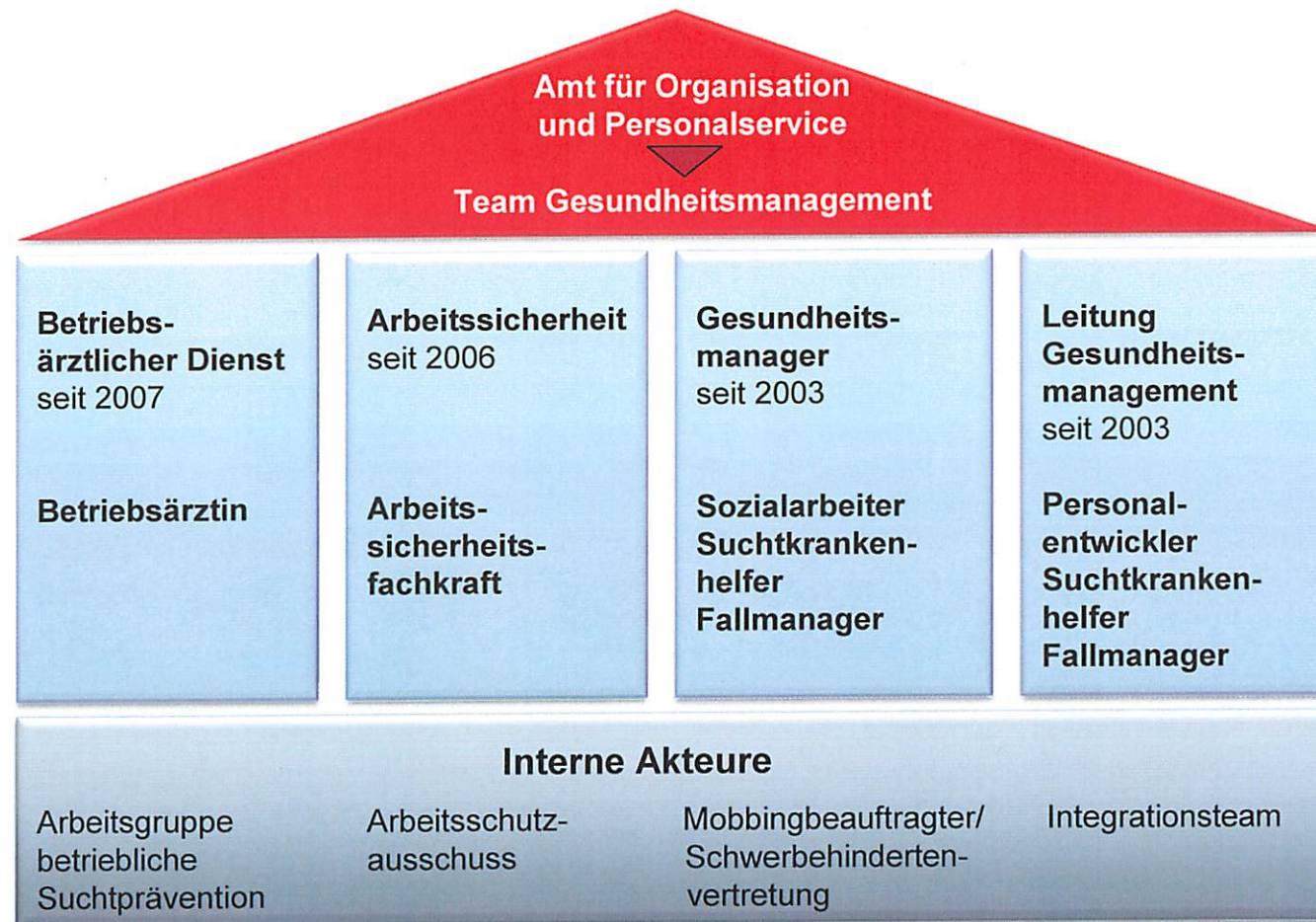
Strategische Ziele der Stadtverwaltung Halle

Leitsätze der Personalentwicklung in Verbindung mit dem Gesundheitsmanagement





Zusammensetzung des Teams Gesundheitsmanagement



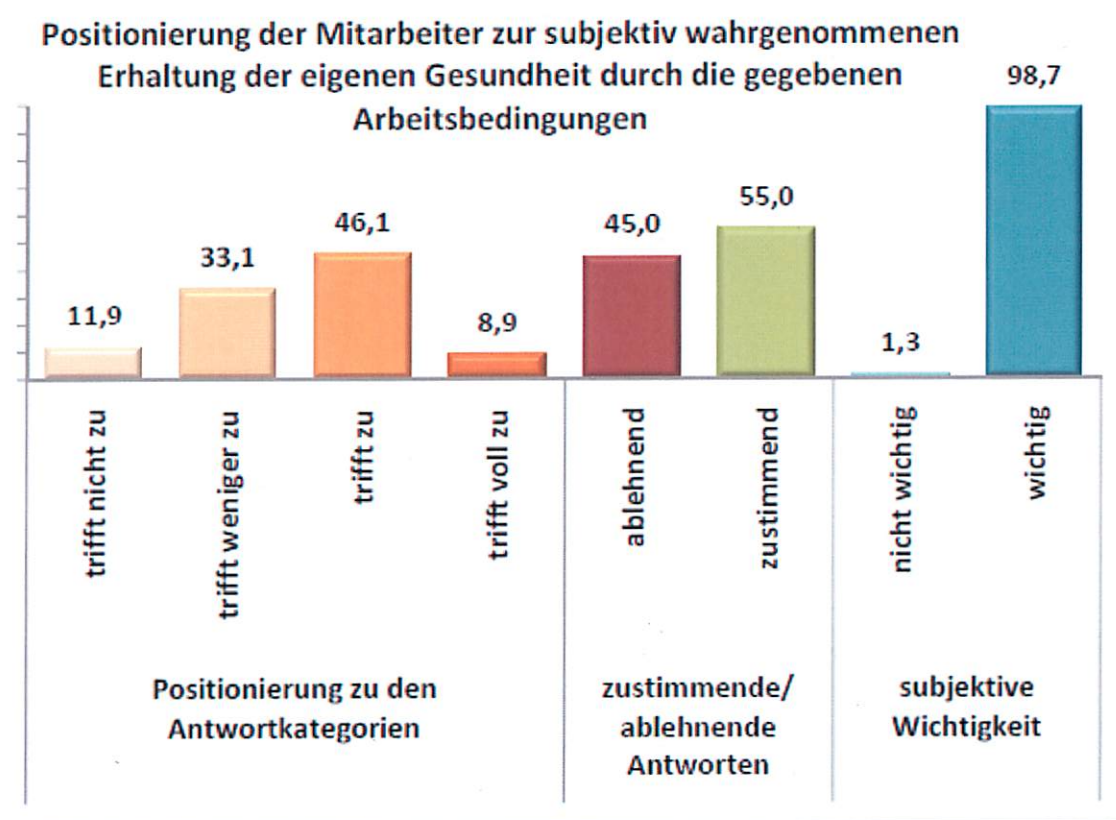


1. Wie wichtig ist den Mitarbeitern Gesundheit am Arbeitsplatz?



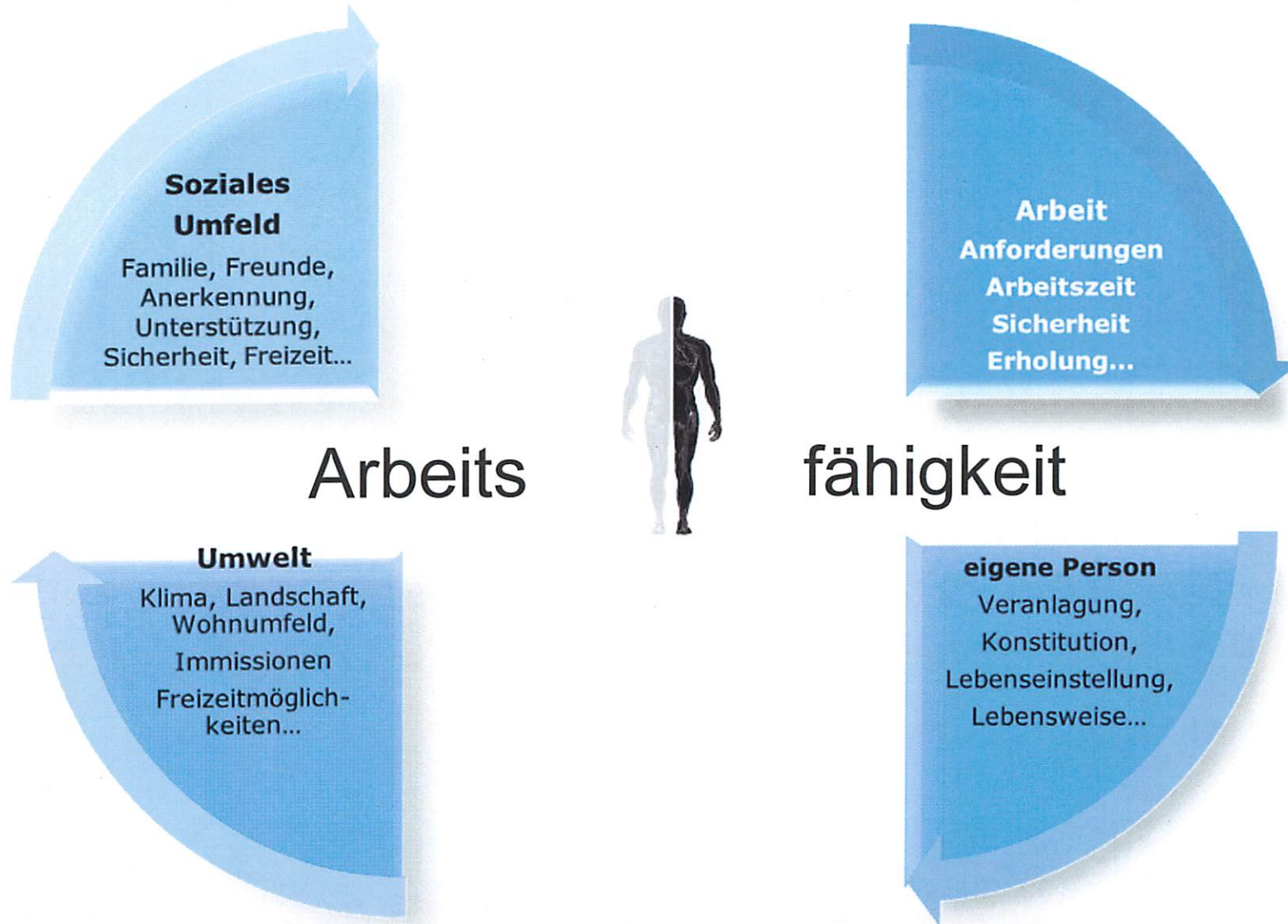
Ergebnis der Mitarbeiterbefragung 2010:

98,7 % der
Mitarbeiter gaben an,
dass der Erhalt der
Gesundheit am
Arbeitsplatz wichtig ist.





2. Was beeinflusst die Gesundheit am Arbeitsplatz?





2. Was beeinflusst die Gesundheit am Arbeitsplatz?

Ergebnisse aus Projekten, Interviews und Befragungen in den Ämtern

- Altersdurchschnitt
- Kommunikationskultur
- Arbeitsaufkommen (Fallzahlen)
- Transparenz
- Informationsfluss
- Soziale Kontakte
- Fremdsteuerung (Eingreifen Dritter)
- Einflussmöglichkeiten
- Über- oder Unterforderung
- Führungsverhalten
- Entwicklungschancen
- demografische Entwicklung



Strategische Ausrichtung des Gesundheitsmanagements

- gesunde Verwaltungskultur
- Prävention durch gesundes Führen - „Die Führungskraft als Gesundheitsmanager“
- Vernetzung des Gesundheitsmanagements mit der Personalentwicklung
- Verknüpfung von verhaltens- und verhältnisorientierten Präventionsmaßnahmen
„Was hält uns Gesund?“

Ziele des Teams Gesundheitsmanagement

- gesunde Arbeits- und Organisationsbedingungen
- gesunder Führungsstil
- gesundheitsförderndes Verhalten
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten



Instrumente des Gesundheitsmanagements

Gesundheitsprojekt	Instrumente zur Prävention	Instrumente zur BEM
Gesundheitsberichte differenzierte Krankenstandsanalysen	Vorsorge und Pflicht- untersuchungen, ärztliche Betreuung, Impfen	Stufenweise Wiedereingliederung
Krisenmanagement psychosoziale Beratung in Krisen und Stresssituationen	Arbeitsplatzanalysen Gefährdungsbeurteilungen, Unfallanalysen	Integrationsteam
Konfliktlösungsmoderation und Mediation	Seminare und Workshops in den Ämtern	Anpassungsmaßnahme
Durchführung von Projekten zur Verbesserung der Gesundheit und des Arbeitsklimas	Präventionsangebote Gesundheitstage Aktionen in Zusammenarbeit mit Kranken- und Unfallkassen	Beratungsgespräche
Suchtberatung und Begleitung	Begleitung der FK zum Gesundheitsmanager	



Durchführung von Gesundheitsprojekten



Instrumente zum BEM

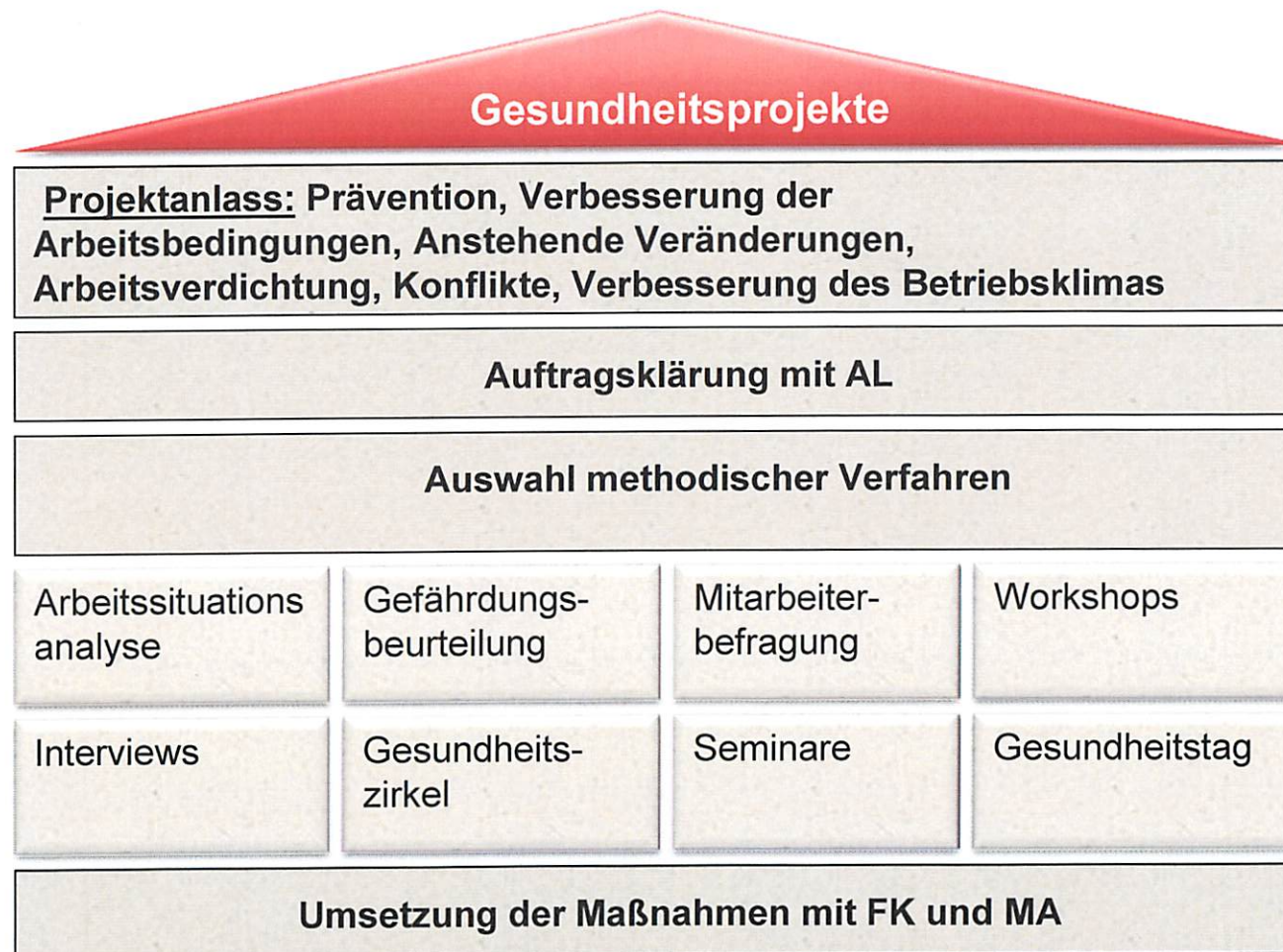


Instrumente zur Prävention





Vom Projekt zu gesunden Arbeitsbedingungen





Gesundheitsprojekt in der Betreuungsbehörde

Veränderungen	Effekte
Betriebslima hat sich wesentlich verbessert	➤ Momentan keine größeren krankheitsbedingten Ausfälle
Mitarbeiter sprechen miteinander	➤ Neue Sichtweise der Mitarbeiter zu ehemaligen Problemlagen
Mitarbeiter holen sich Rat und Unterstützung vom Teamleiter	➤ Stärkung der Führungsrolle
Neue Vertretungsregelung	➤ Stressabbau und Sicherheit in den Abläufen
Neuer Stellenbedarf ist ermittelt und ist momentan durch eine Abordnung besetzt	➤ momentan keine Überlastungssituation mehr
Zeitliche Ressourcen für fachliche Qualifikation	➤ Qualitative Verbesserung
Zeit für kollegialen Austausch	➤ Qualitative Verbesserung
Neue Vorlagen werden erarbeitet	➤ Qualitative Verbesserung der Arbeit, einheitliches Vorgehen gegenüber dem Amtsgericht
Strukturelle Zuordnung zur AL ist erfolgt	➤ Kürzere Wege und Vermeidung von Interessenskonflikten

Person und Beziehungen

1. Qualitätsmerkmal

Vorbildwirkung

Beschreibung

Von den Mitarbeitern wahrnehmbares gesundes Verhalten der Führungskraft.

„Wer gut auf sich selbst achtet, kann gut auf die Mitarbeiter achten“

„Eine Führungskraft, die kopfschmerzgeplagt, dauergestresst, schlafgestört und muskelverspannt ist, kann sich nicht wirklich um ihre Mitarbeiter kümmern“

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	betrifft mich nicht
Ich halte mich in der Regel an die Arbeitszeit, mache keine oder wenige Überstunden.					
Ich halte die Pausenzeiten ein.					
Mein Büro ist unfallfrei, aufgeräumt, ergonomisch und freundlich eingerichtet.					
Ich sitze so, dass mein Rücken und meine Schultern nicht verspannen.					
Ich bin Vorbild und Sorge für rauchfreie Arbeitsplätze.					
Ich zeige Emotionen wie Freude und Enttäuschung.					
Ich strahle Ruhe und Zuversicht aus.					
Ich bewege mich regelmäßig (z. B. kommt mit dem Rad zur Arbeit).					
Ich ernähre mich gesund.					



Führungskräfte als Gesundheitsmanager...



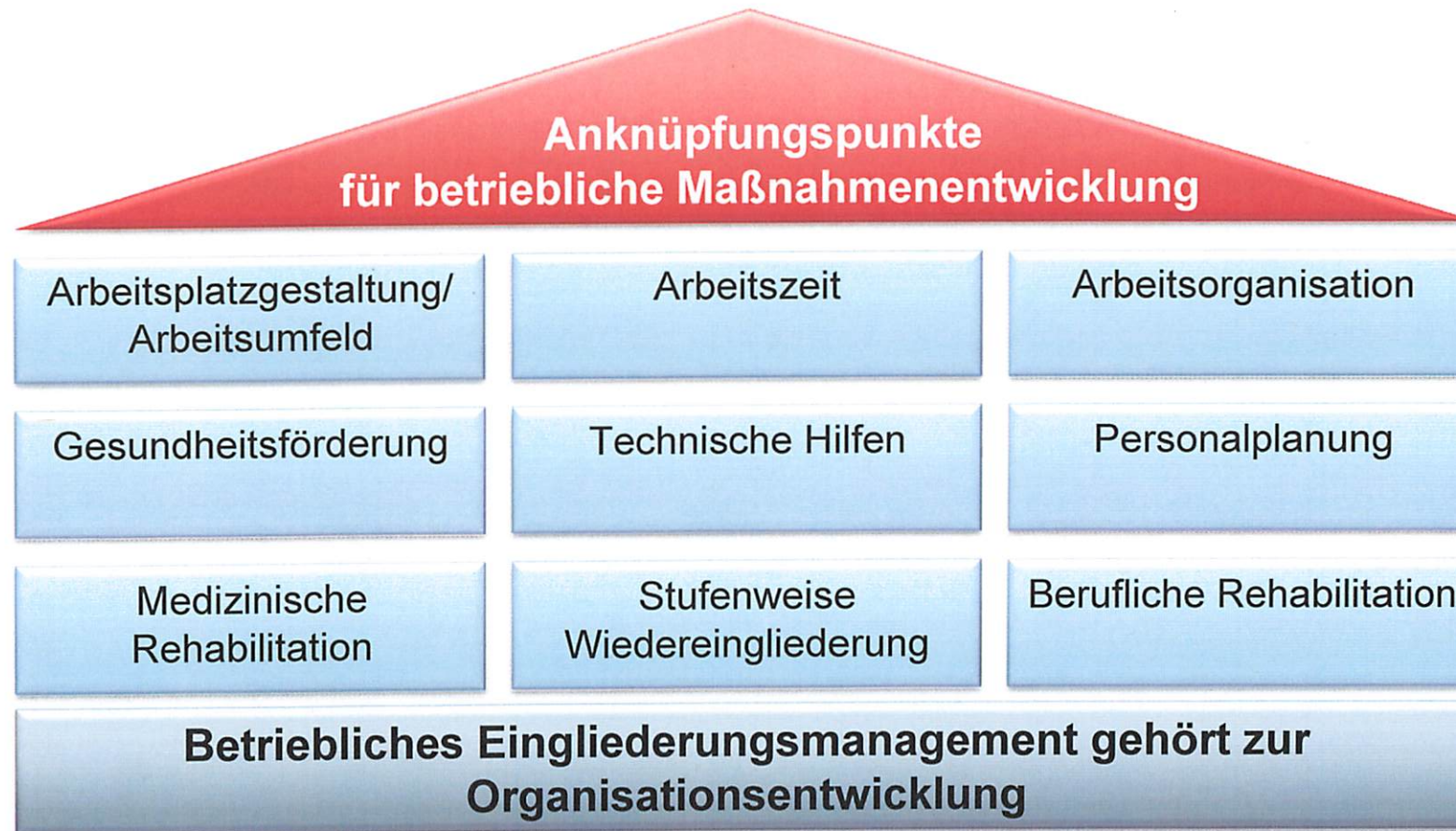


Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Kurzfristige Zielsetzungen	Mittel- und langfristige Zielsetzungen
• Überwindung von Arbeitsunfähigkeit • Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit • Schutz von akut bedrohten Arbeitsverhältnissen	• Erhalt und Förderung der Gesundheit • Vermeidung von chronischen Erkrankungen, Behinderungen sowie Eingrenzung der Folgen • Dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes • Verzahnung mit der betrieblichen Gesundheitspolitik



Maßnahmenentwicklung





Effekte des Gesundheitsmanagements

Gesundheitsmanagement

- gesteigerte Arbeitsfähigkeit und Motivation
- Kompetenzsteigerung der MA bei Problemlagen

BEM

- ergonomische Ausgestaltung von 400 Arbeitsplätzen
- BEM greift: 2005 – 2009 nahmen insgesamt 450 Langzeitkranke (60 %) am BEM teil
- Fördermittel schnell beschaffbar, da gute Zusammenarbeit mit Integrationsamt

Führungskraft

- Stärkung der Führungskompetenzen

Beitrag zum Arbeitgeberimage

- Auszeichnung & Zertifizierung zum Move Europe Partner (2007)
- Auszeichnung des Corporate Health Award (2009) & Pro Engagement-Preis (2010)
- Prämierung des BEM durch das Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt (2006)



6. Was sagen die Zahlen aus!





Auf unsere Anfrage zum Städtevergleich in Magdeburg, Dresden, Dessau, Chemnitz und Karlsruhe konnten wir keine Daten zum Krankenstand erhalten.

Auszug aus der Email vom 20.07.2011 auf die Anfrage nach vergleichbaren Zahlen:

In der Landeshauptstadt Magdeburg werden keine statistischen Erhebungen über Krankenstände mehr vorgenommen.

Daraus lassen sich keine sachdienlichen Schlussfolgerungen ziehen.

Im Zusammenarbeit mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement werden bei Feststellen von Schwerpunkten einzelne Bereiche speziell ausgewertet um ggf. mit Maßnahmen reagieren zu können.

Die wichtigsten Zahlen auf einen Blick



	2008	2009	2010
erfasste Beschäftigte	2673	2615	2525
krankte Beschäftigte	1972 (74%)	2071 (79%)	2030 (80%)
Krankentage	42161	44700	47228
Ausfallquote	6,31 %	6,81 %	7,30 %
Ausfalltage durch Unfall ¹	858	749	2281
Anzahl Unfälle ¹	66	57	123
Langzeitkranke	160	170	187
Krankentage Langzeitkranke	11380	11364	13986
Häufig Kranke	289	284	256
Krankentage häufig Kranke	12094	12723	11708
Tage ohne Lohnfortzahlung	ca. 6580 Tage	ca. 6870	ca. 8370
Entgeltfortzahlungskosten pro MA 180 Euro/Tag	6,4 Mio. Euro	6,85 Mio.	6,99 Mio.
Senkung der Entgeltfortzahlungskosten um	0,3 Mio. Euro	keine	keine

Trend 2011 zum 30.06.11:

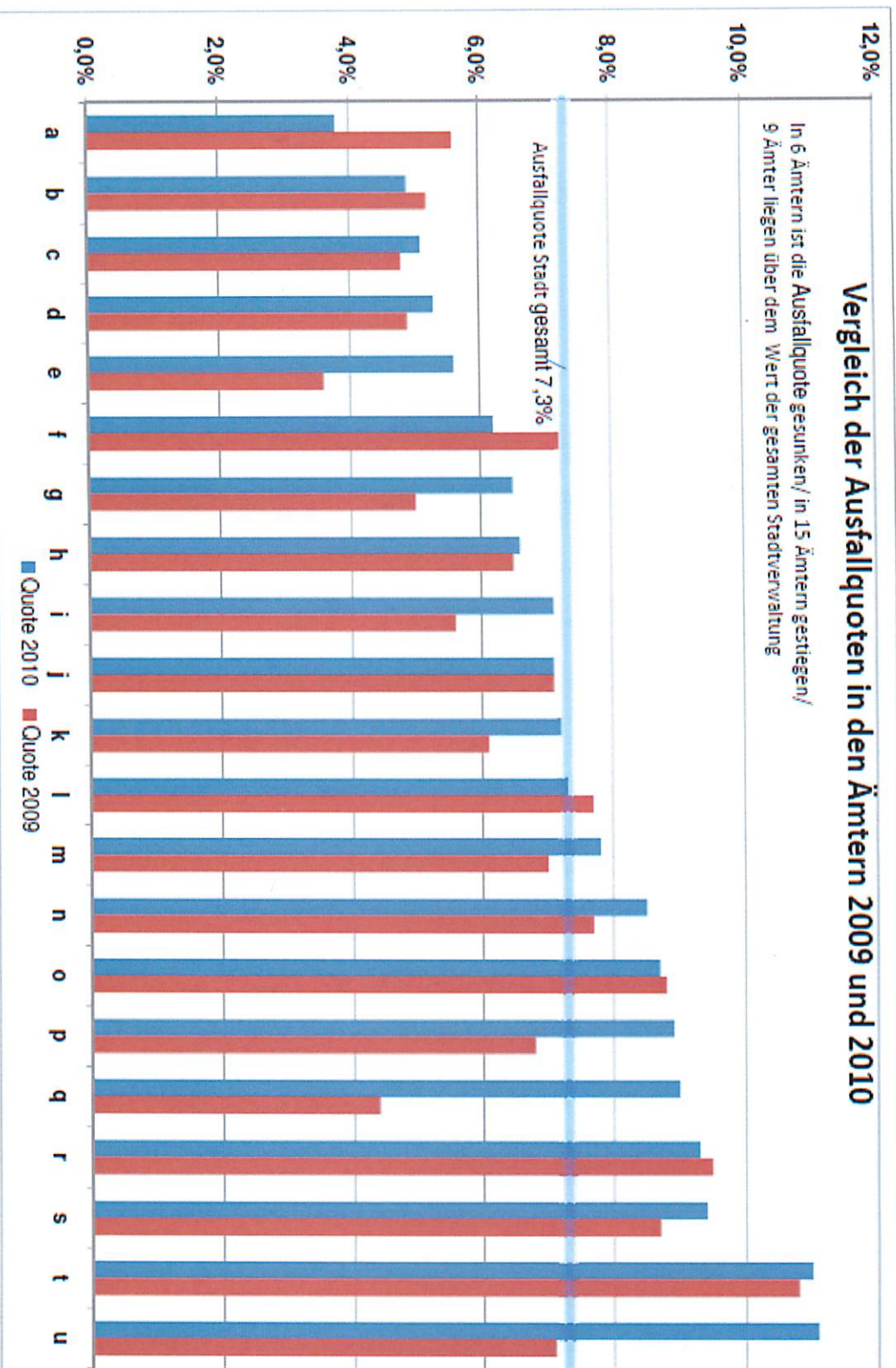
Beschäftigte: 2573
 kranke Beschäftigte: 1692 (66%)
 Ausfalltage: 26521
 Ausfallquote: 8,1 %





Vergleich der Ausfallquoten in den Ämtern 2009 und 2010

In 6 Ämtern ist die Ausfallquote gesunken/ in 15 Ämtern gestiegen/
9 Ämter liegen über dem Wert der gesamten Stadtverwaltung





monatlicher Krankenstand 2010





Unfallzahlen im Vergleich

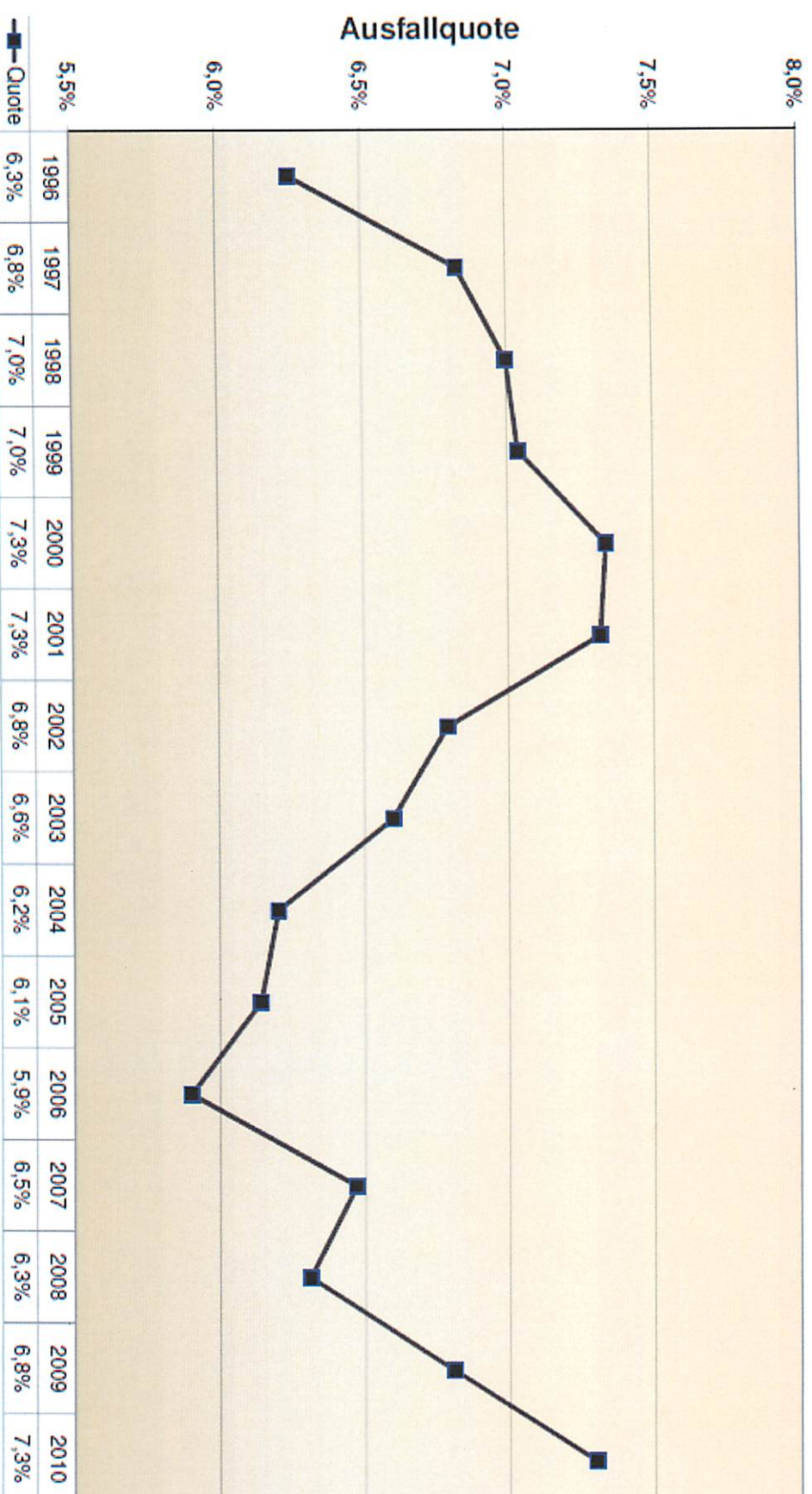
	2008	2009	2010
Anzahl Arbeitsunfälle	66	57	123
Anzahl Wegeunfälle	8	17	49
Anteil der Wegeunfälle an den Arbeitsunfällen	12 %	30 %	40 %

Jeder zweite Arbeitsunfall war 2010 ein Wegeunfall, wovon die Mehrzahl Glätteunfälle waren.



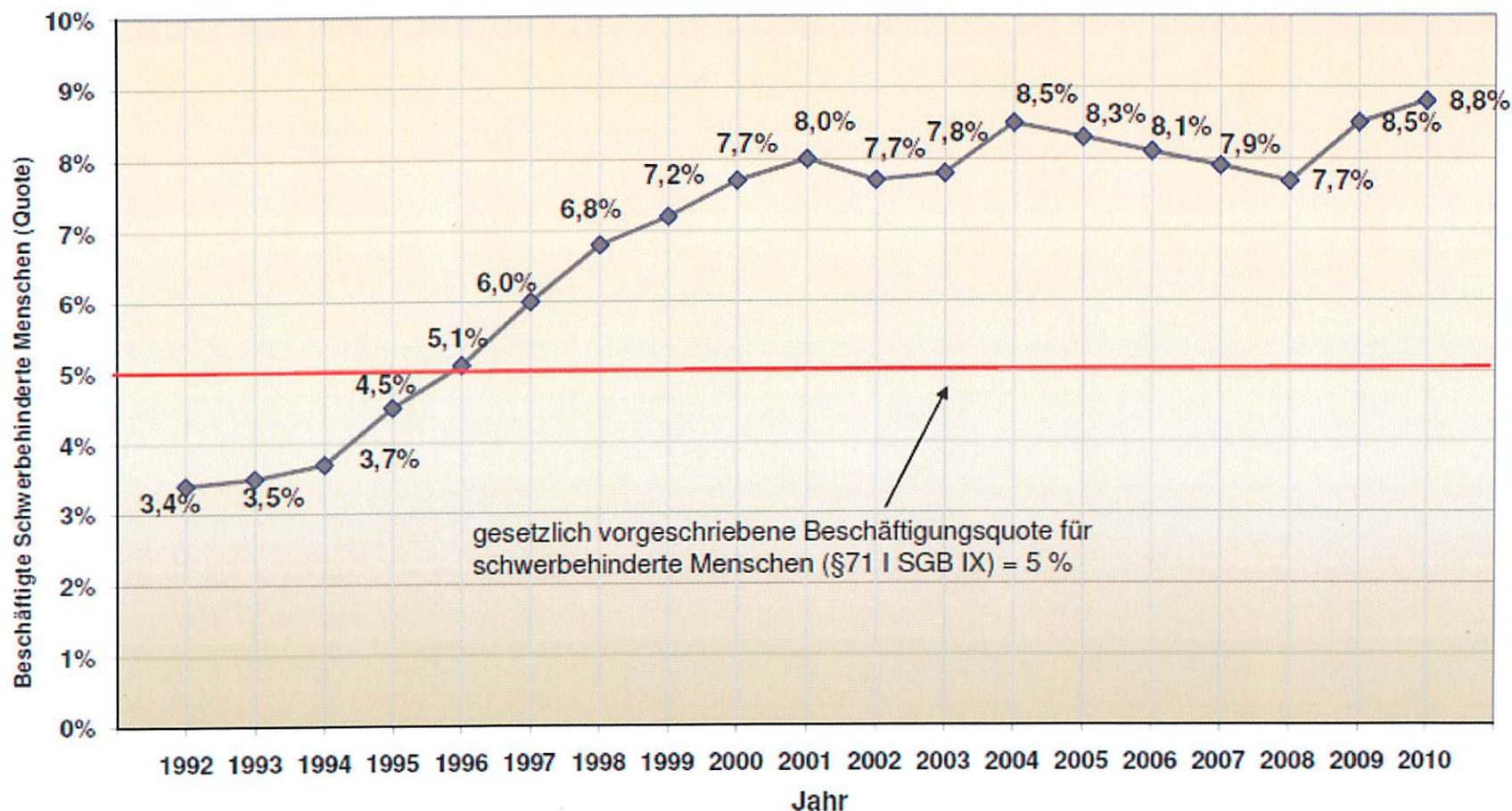


Entwicklung des Krankenstandes der Stadtverwaltung Halle (Saale)

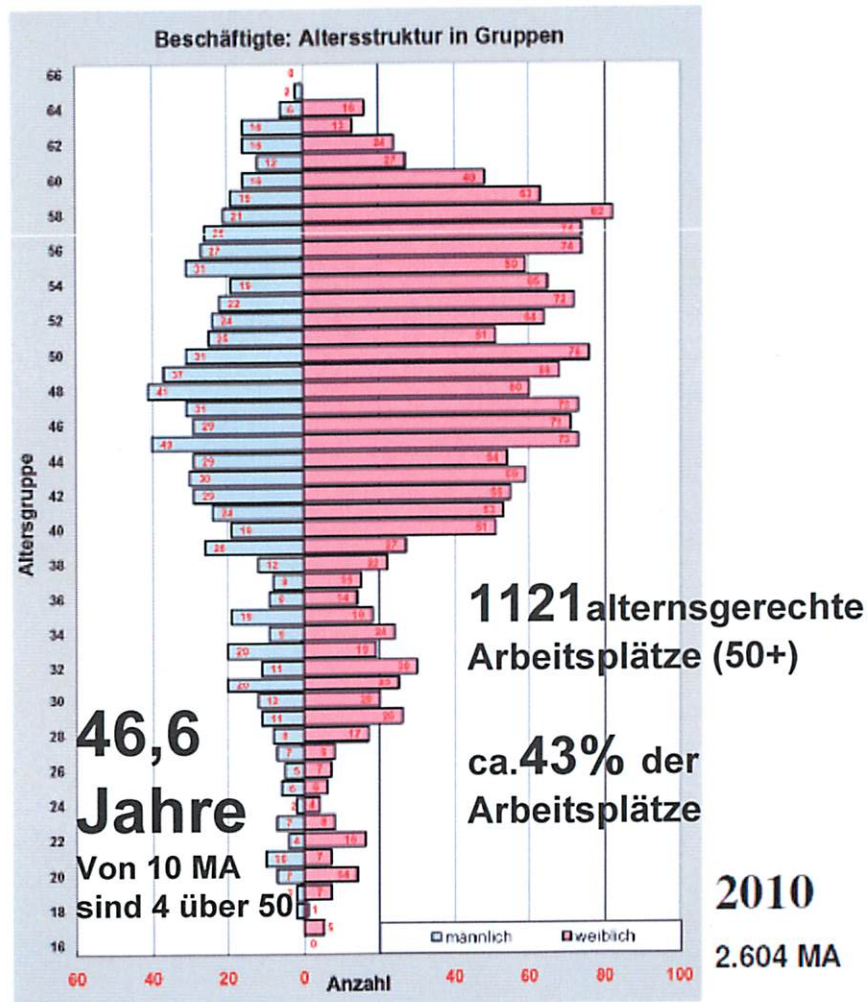




Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen



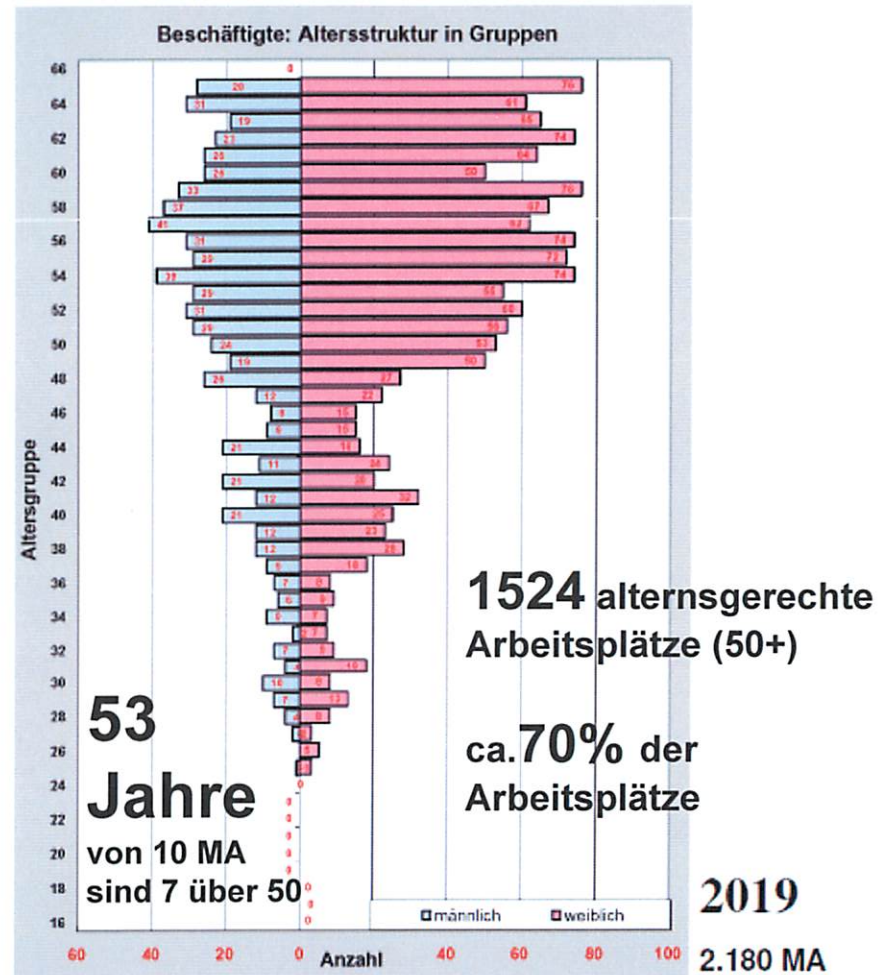
Altersstruktur Stadtverwaltung Halle - Stand 30.06.2010



Altersstruktur Stadtverwaltung Halle - Prognose zum 30.06.2019
(ohne Einstellungen)



hallesaale
TADT



Mit einer Steigerung von 2,78% der schwerbehinderten MA



sich verändernde Rahmenbedingungen

erhöhte Lebensarbeitszeit

zunehmender
Altersdurchschnitt

zunehmende Arbeits-/
Aufgabenverdichtung

höhere Anforderungen am
Arbeitsplatz

steigender Bedarf an
hochqualifiziertem Personal

zunehmende psychische
Erkrankungen

Künftige Herausforderungen für das Gesundheitsmanagement



Konsequenzen für die Arbeit des Gesundheits- managements

Setzen neuer Strategien und
Ziele
Neue DV GM Ende 2011

Weiterarbeit, Verstetigung und
Prüfung der Prozesse

Führungskräfte sind Partner
und erste Ansprechpartner

neue Lösungen finden,
z. B. partnerschaftliche
Zusammenarbeit mit
Unternehmen der Stadt

Öffentlichkeitsarbeit



Geplante Vorhaben

- Einführung von Qualitätskriterien für Gesundes Führen
- Implementierung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung als einheitlichen und umfassenden Prozess
- BEM – Anpassung der Instrumente und Neuorientierung des Integrationsteams als Gesamtsteuerungskreis
- Anpassung der Prozesse an die sich ändernden Rahmenbedingungen
- Erstellung von Instrumenten für Führungskräfte (Leitfäden, Checklisten) zur Unterstützung im gesunden Führungsalltag
- Erarbeitung der neuen Dienstvereinbarung mit neuen Zielen

Ausgezeichnet!

Das sind Deutschlands gesündeste Unternehmen.

Der Goldene Gesundheit hat einen Preis. Am 3. November 2009 wurde im Grandhotel Sächsischer Derby bei Pöhl zum ersten Mal der Corporate Health Award vergeben. Verliehen wurde der Preis von Handelsblatt, BfP DR Research und TÜV SÜD Life Services. Der Corporate Health Award zeichnet Unternehmen aus, die sich in besonders erfindarlicher Weise für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter einsetzen.

DIE GEWINNER DES

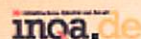
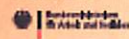
CORPORATE HEALTH AWARD 2009 SIND:

- All B All (Kategorie: Elektrotechnik/Kommunikation)
- Bechtle (Kategorie: IT-Service/IT-Infrastruktur)
- Bosch (Kategorie: Chemie/Pharmazie)
- Cassa Merano (Kategorie: Finanzdienstleistungen)
- E.ON (Kategorie: Automobil/Industrie)
- Deutsche Bahn (Kategorie: Verkehr/Logistik)
- Landesgesundheitswesen (Kategorie: Verwaltung)
- SAP (Kategorie: IT-Dienstleistungen)
- Stadtwerke München (Kategorie: Energie)

SONDERPREISE:

- BfP DR TOP 100 (Kategorie: Mittelstand)
- BfP DR TOP 100 (Kategorie: Dienstleistung)
- Stadt Halle (Kategorie: Innovative Gesundheitsstrategie)
- Stadtverwaltung Hamburg (Kategorie: Psychische Gesundheit)

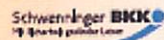
Schirmherrschaft:



Premium partner:



Partner:



Am **Corporate Health Award 2010** haben sich 203 Unternehmen aller Branchen und Umsatzklassen beteiligt.

In der Kategorie öffentliche Verwaltung war die Stadtverwaltung Halle (Saale) **bundesweit zweitbeste Kommune** und darf nach dem **Hauptpreis 2009** zum **zweiten mal** das „**Exellence Siegel**“ tragen.



hallesaale
HÄNDELSTADT



*"Die mit dem **Corporate Health Award** ausgezeichneten Unternehmen setzen neue Standards im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und kümmern sich in vorbildlicher Weise um die Gesundheit der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mein Glückwunsch gilt allen Preisträgerinnen und Preisträgern für ihre nachhaltigen Personalstrategien – wir brauchen mehr davon!"*

Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin für Arbeit und Soziales



hallsale
HÄNDELSTADT

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!



Vielen Dank!

01.08.2011

31