



Mitarbeiter brauchen kein Rückentraining, sondern Vorgesetzte, die Ihnen den Rücken stärken!

Eine vielleicht etwas andere Sicht auf die Rolle der Führungskraft im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Was erwartet Sie in der nächsten 60 Minuten? Und was nicht?

Sie erwartet nicht:

- BGM hilft beim Sparen
- Reduzierung von Fehlzeiten
- Erhöhung der Anwesenheitsquote
- Umgang mit psychisch Erkrankten am Arbeitsplatz

Sie erwartet:

- Impuls für Ihren persönlichen Beitrag
- eine neue Sicht auf Gesundheitsmanagement
- ein Einblick auf die Sichtweise einer Führungskraft nach vielen Jahren Gesundheitsmanagement

Worum geht es?

- Der Versuch einer allgemeinen Standortbestimmung
- Die Lage im Speziellen: Daten, Fakten und einige andere Vermutungen
- Das Projekt und eine Überraschung
- Ursachenforschung und Selbstkritik
- ... und es bewegt sich doch!

Worum geht es?

- **Der Versuch einer allgemeinen Standortbestimmung**
- Die Lage im Speziellen: Daten, Fakten und einige andere Vermutungen
- Das Projekt und eine Überraschung
- Ursachenforschung und Selbstkritik
- ... und es bewegt sich doch!

Dann schauen wir doch mal.....

DER TAGES DIE WELT

Jeder zweite Arbeitnehmer fühlt sich "ausgebrannt"

Ängste und Depression
Psychische
die Führer

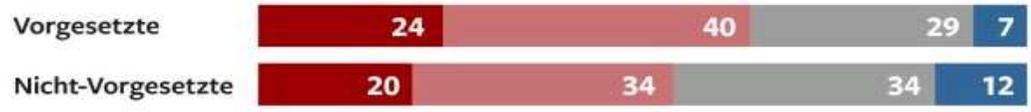
Der Deutsche Gewerkschaftsbund schlägt Alarm. "Der Druck am Arbeitsplatz nimmt zu, doch es wird zu wenig dagegen getan", sagt Vorstandsmitglied Buntenschuh und fordert von einer Anti-Stress-Verordnung. Von Flora Wisdor

WIE HÄUFIG FÜHLEN SICH ANGESTREUNGT?
STEHEN UNTER ZEITDRUCK?
BEIT GEHETZT ODER

- Frauen, Vollzeit
- Männer, Vollzeit
- Frauen, Teilzeit
- Männer, Teilzeit

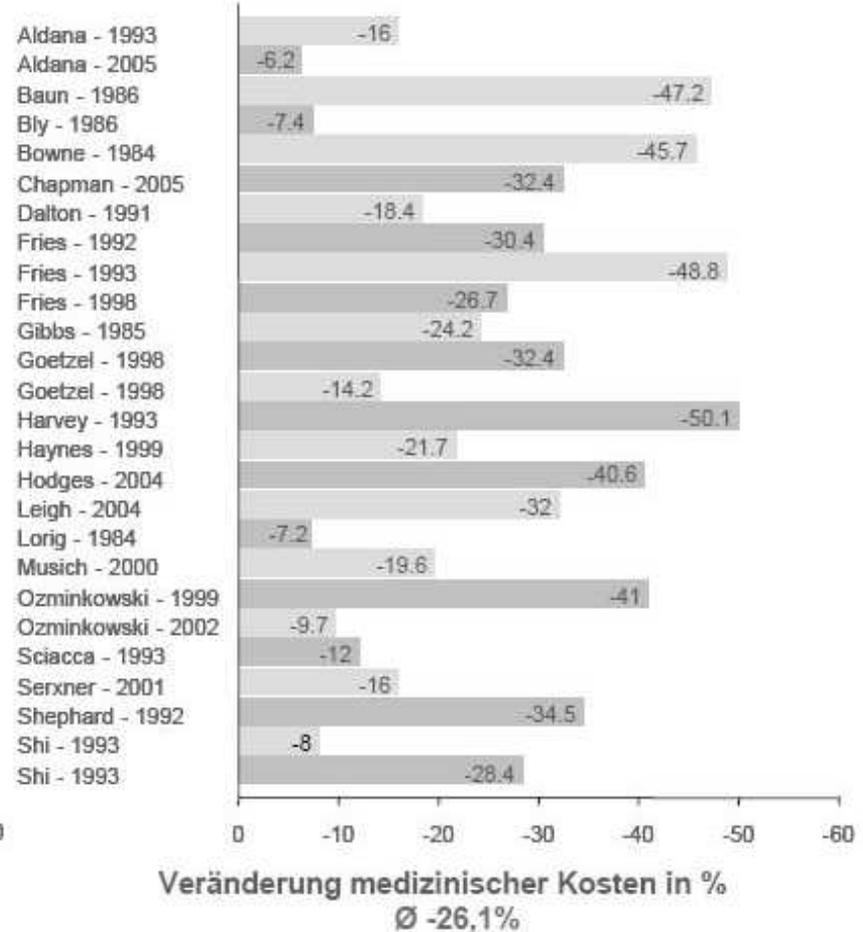
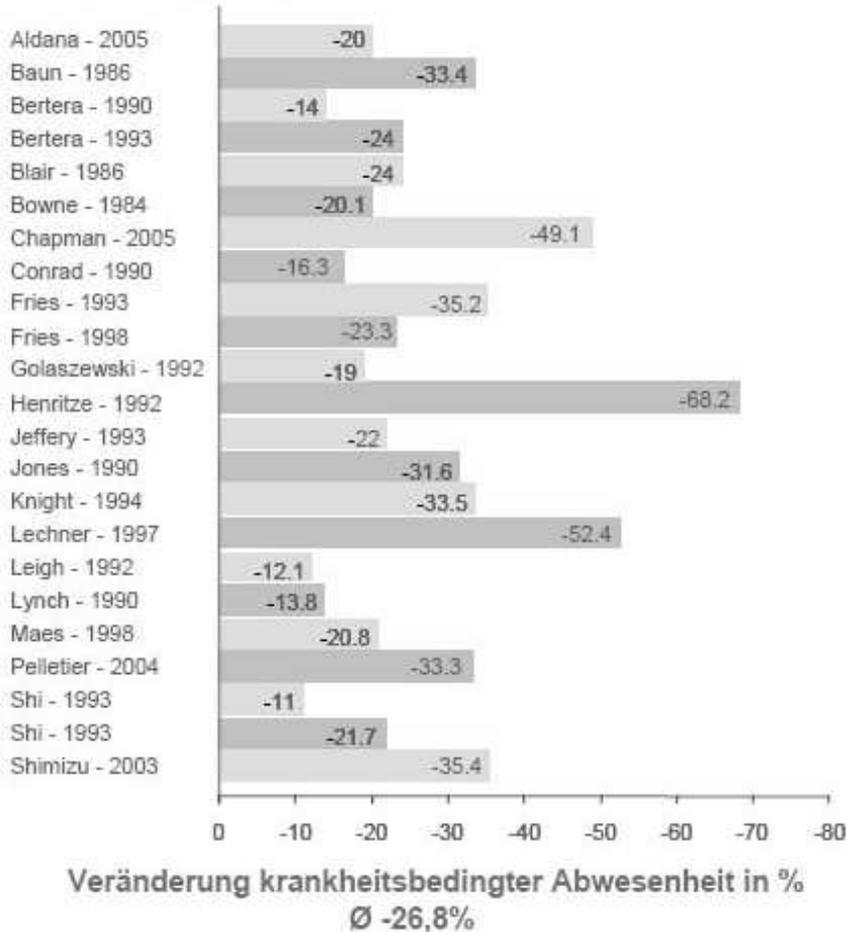
UMFRAGE UNTER CHEFS

Mitarbeiter sollen krank weiterarbeiten!



Studienergebnisse zum ökonomischen Nutzen

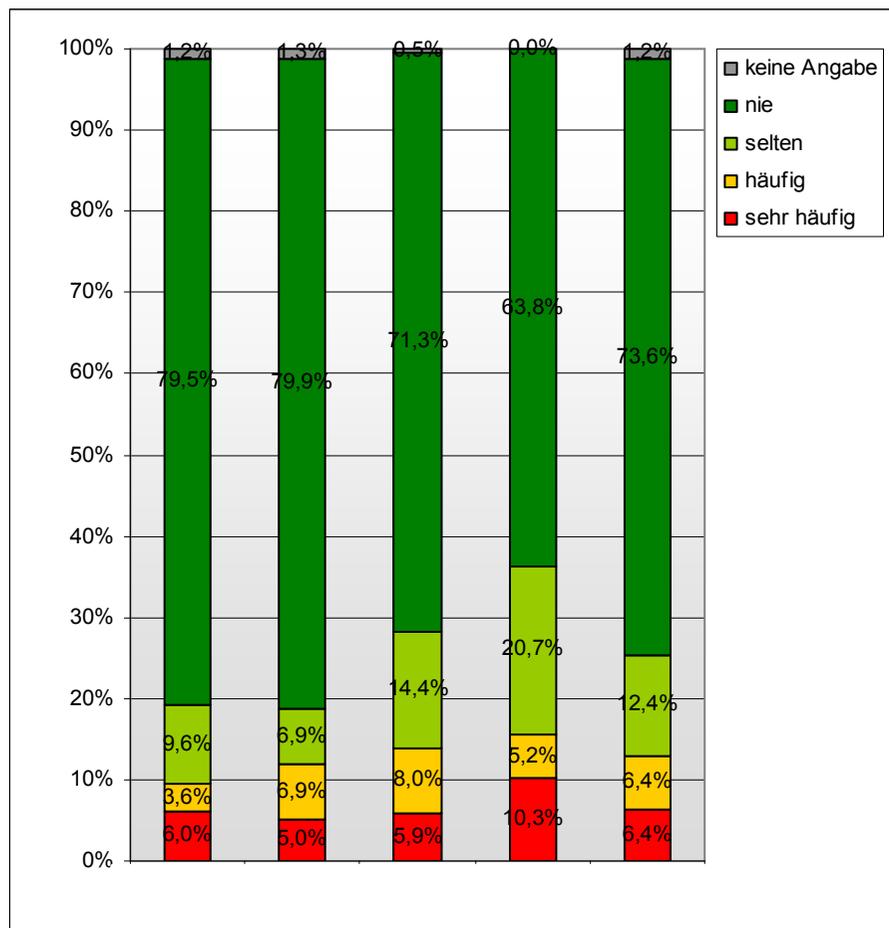
Chapman (2005)



Worum geht es?

- Der Versuch einer allgemeinen Standortbestimmung
- **Die Lage im Speziellen: Daten, Fakten und einige andere Vermutungen**
- Das Projekt und eine Überraschung
- Ursachenforschung und Selbstkritik
- ... und es bewegt sich doch!

Daten, Fakten und einige andere Vermutungen: Medikamente

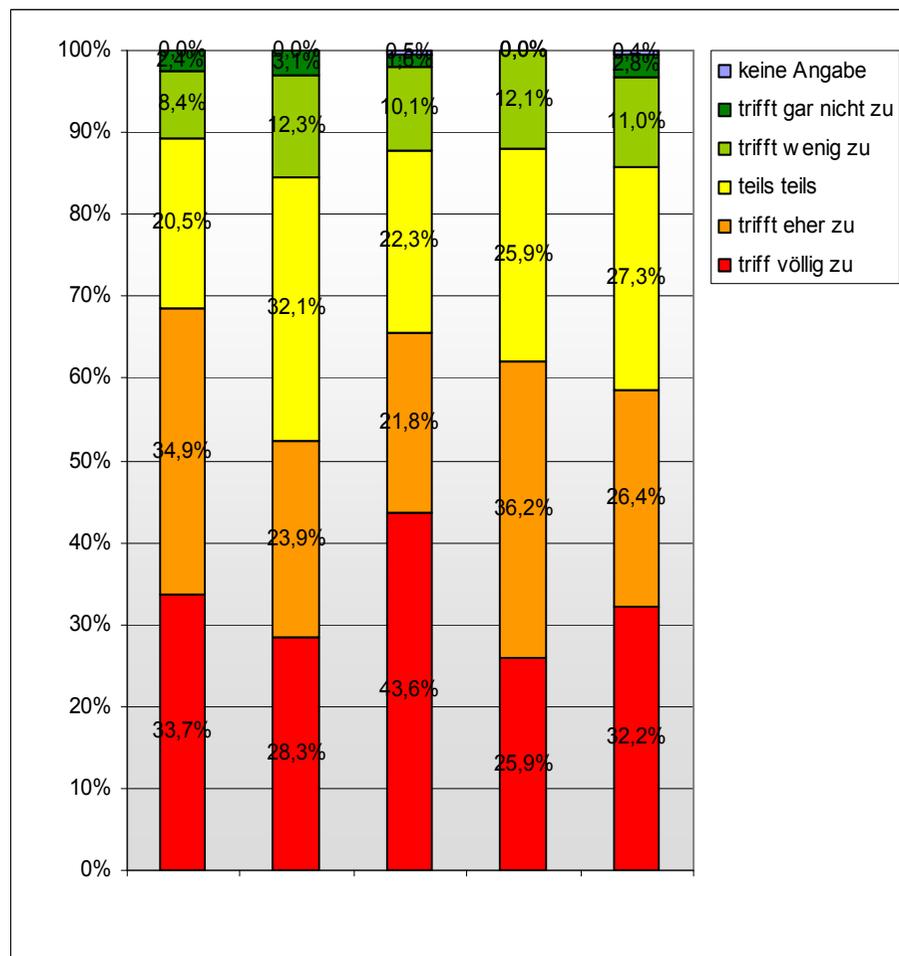


12,8% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerten die Aussage

Ich nehme Präparate, die mir helfen den täglichen Stress besser bewältigen zu können (z.B. pflanzliche Präparate, Medikamente)

mit „**sehr häufig**“ und „häufig“

Daten, Fakten und einige andere Vermutungen: Zeitdruck

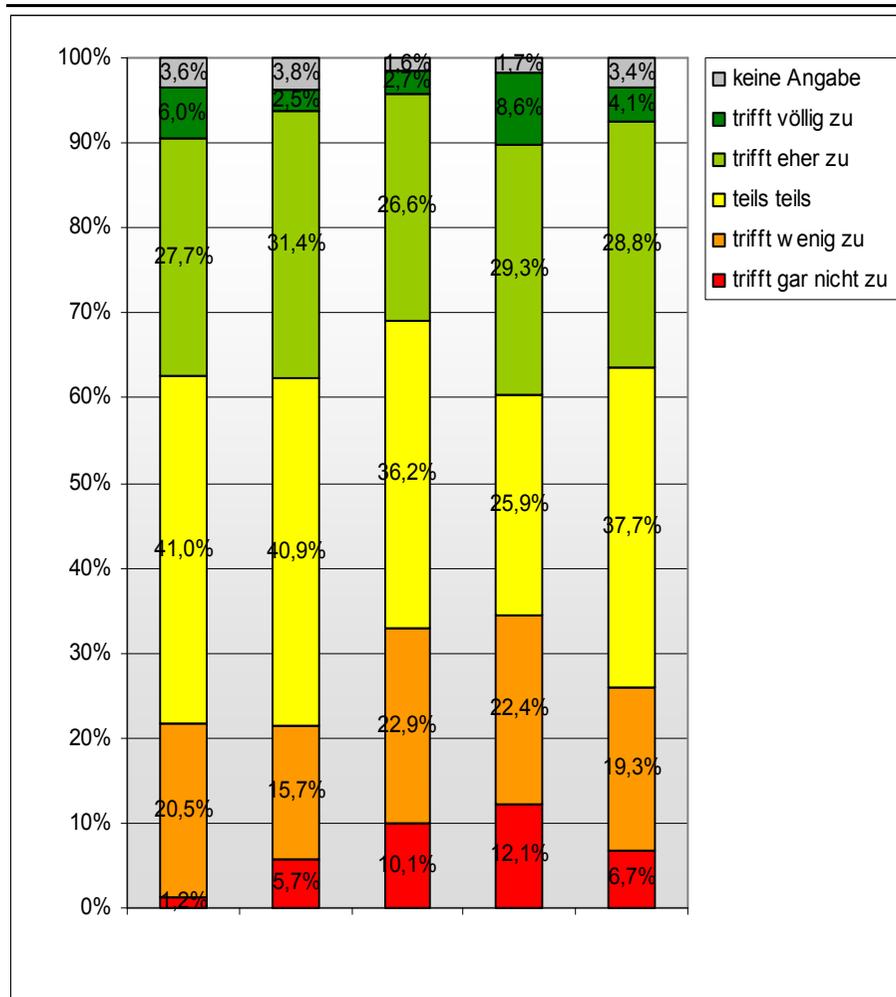


58,6% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerten die Aussage

Ich stehe häufig unter Zeitdruck

mit „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“

Daten, Fakten und einige andere Vermutungen: Wertschätzung



26% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerten die Aussage

Ich fühle mich als Mitarbeiter/in der Kreisverwaltung Pinneberg wertgeschätzt

mit „trifft gar nicht zu“ und „trifft wenig zu“

Daten, Fakten und einige andere Vermutungen: Fehlzeiten und Demografie

- Seit 2006 steigen die Fehlzeitentage pro Mitarbeiter kontinuierlich
 - 2006: 16,5 Tage
 - 2007: 19,22 Tage
 - 2008: 20,03 Tage
 - 2009: 21,03 Tage

- Anzahl der Mitarbeiter über 50 (inkl. ATZ)
 - 2010: 264
 - 2015: 336

- Krankheitstage ohne Lohnfortzahlung
 - 2007: 3432
 - 2008: 4592
 - 2009: 4419

Na, da müssen wir wohl was machen...



...und zwar asap!

Worum geht es?

- Der Versuch einer allgemeinen Standortbestimmung
- Die Lage im Speziellen: Daten, Fakten und einige andere Vermutungen
- **Das Projekt und eine Überraschung**
- Ursachenforschung und Selbstkritik
- ... und es bewegt sich doch!

BGM: Was bedeutet das für unsere Verwaltung?

Die (scheinbar) einfache Antwort:

- Ziele und Aufgaben klären
- Steuerkreis Gesundheit (o.ä.) einrichten
- Finanzielle Ressourcen bereitstellen
- Personelle Zuständigkeiten klären
- Wirksamkeit überprüfen

Also:

Alles wie bei anderen Management-Themen!?

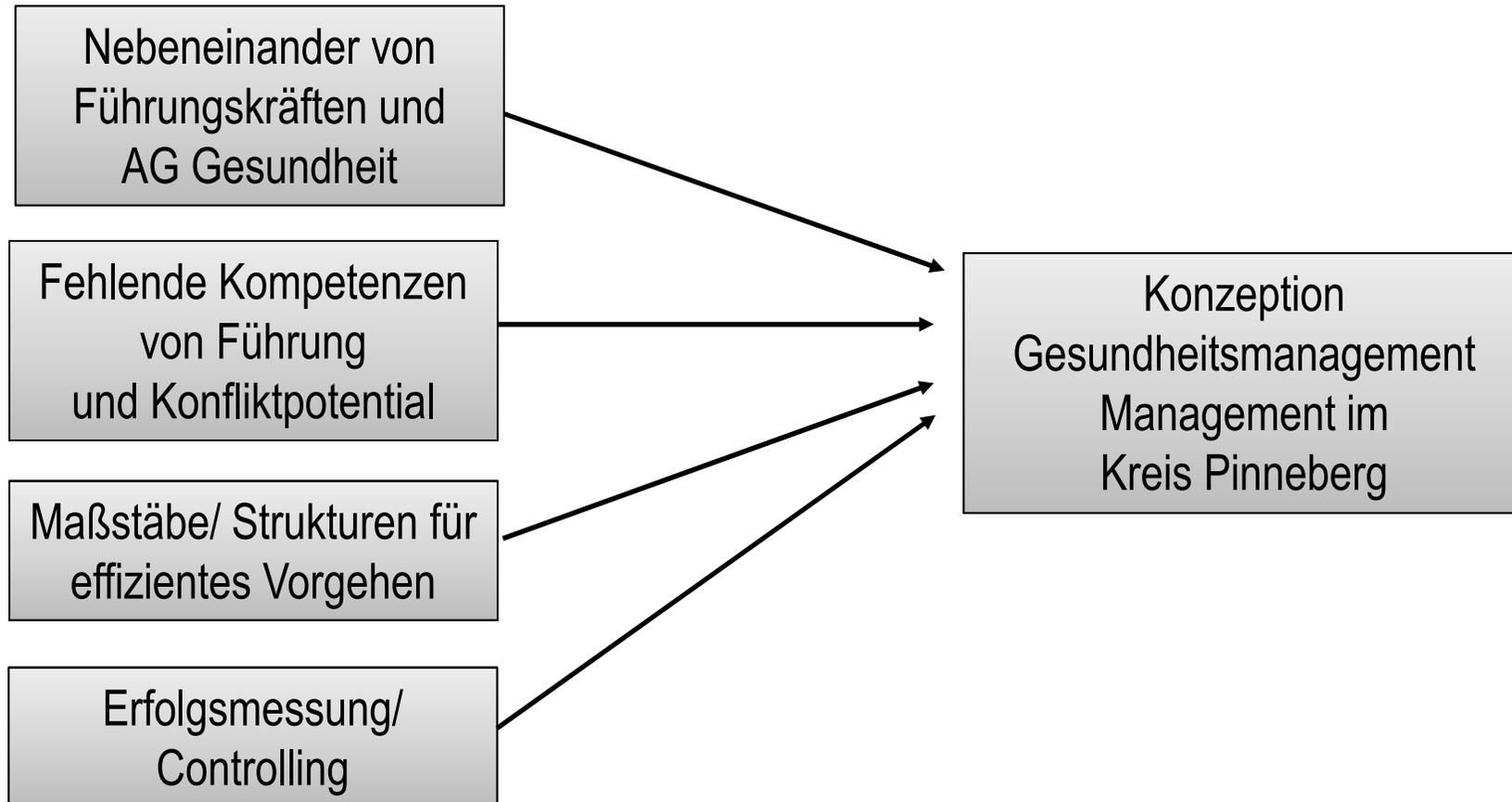
Unser Projektvorgehen

Verfahren für die betriebliche
Gesundheitsförderung nach Konzept

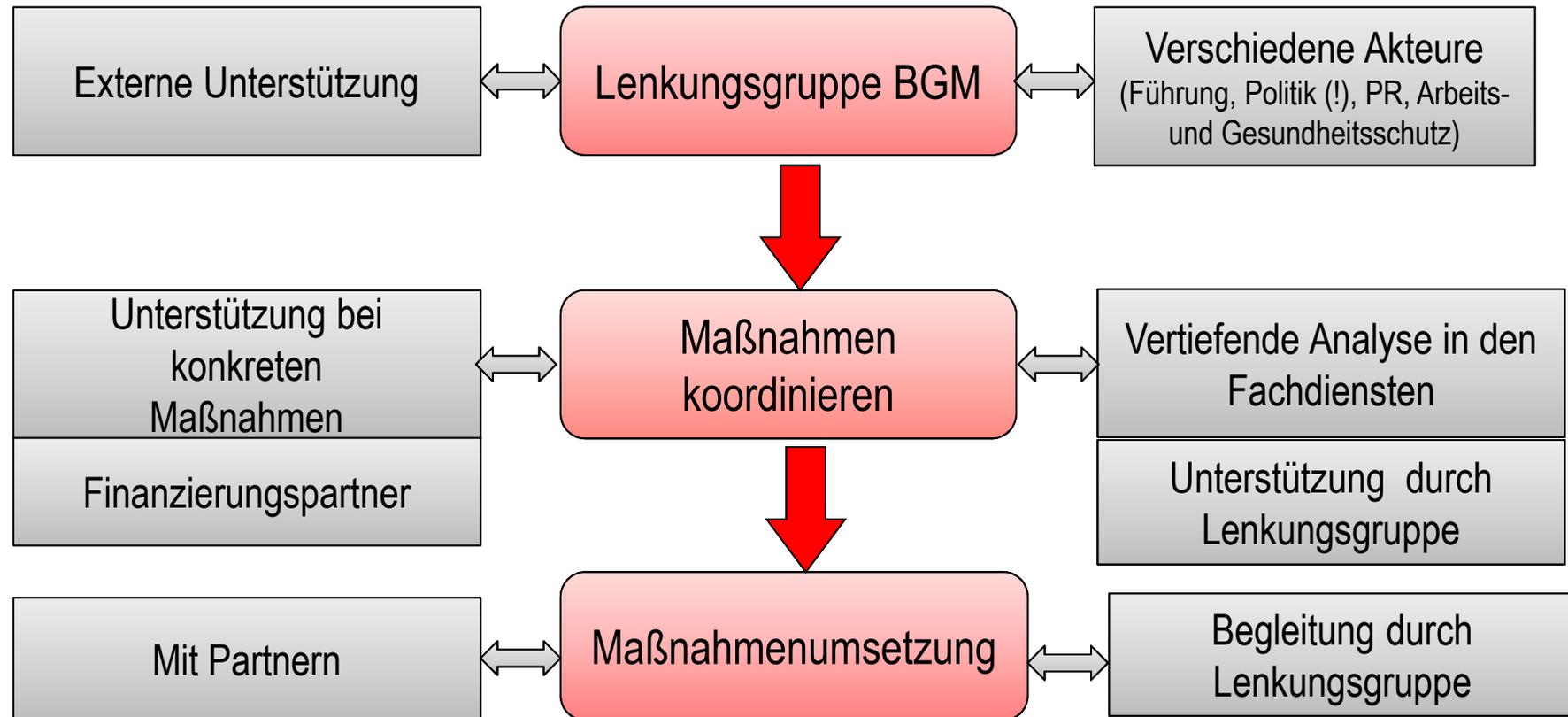
Integrativer Ansatz auf der
Basis „Mitarbeiterbefragung“

Externe Beratung und Unterstützung
nach Bedarf

Was wir berücksichtigen haben!



Grundkonzeption



Die Überraschung!

Ich kann alleine a
aufpassen

Ist das vielleicht nur ein Alibi?

Was geht meiner
Verwaltung meine
Gesundheit an!

Der ganze Trubel um
diese
Gesundheitsthemen
interessiert mich nicht
und geht mir ganz
gehörig auf die Nerven!

WIR BRAUCHEN DAS NICHT!

Das ist doch nur ein
Trostpflaster für die
Konsolidierungswunden!

Wenn unserem Chef unsere Gesundheit wichtig
ist, warum ist er nicht selbst an der Infotheke
gewesen?

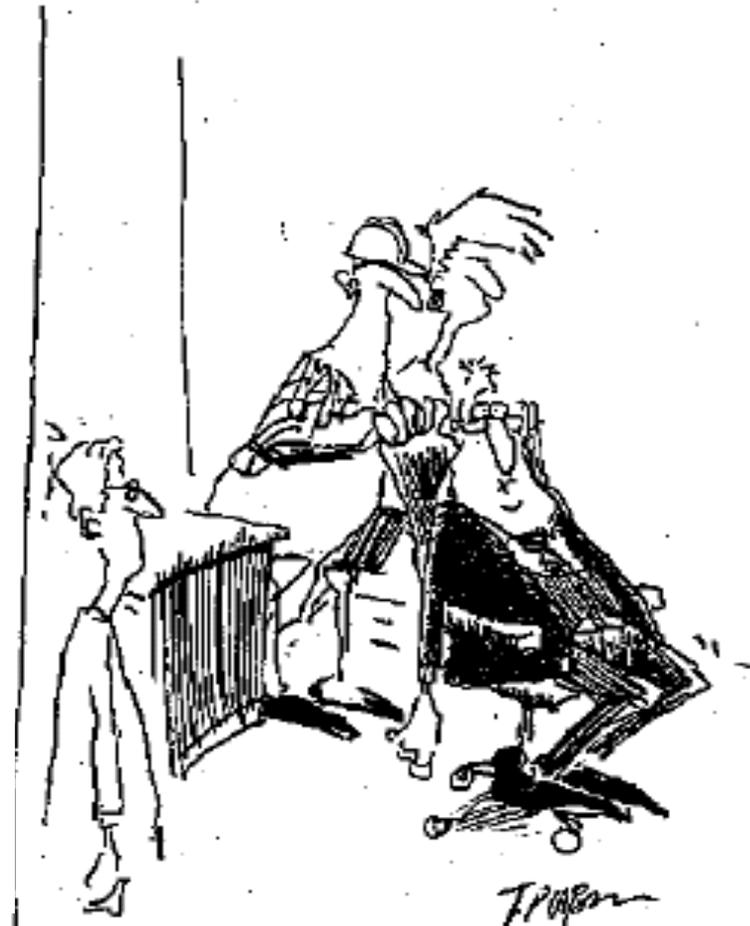
Und noch mehr wichtige Argumente...

- Gesundheit ist Privatsache (mehr bewegen, besser ernähren, zur Rückenschule gehen usw.).
- Über Stress jammern nur die Weicheier. Wir leben ja nicht im Paradies. Die Leistungsträger fragen nicht nach Stunden.
- Bei uns gibt es kein Mobbing, keine psychischen Belastungen. Wir haben wichtigere Themen als Gesundheit.
- Was sollen wir denn noch alles machen? Dafür haben wir nun wirklich keine Zeit.
- Stress ist was subjektives, jeder meckert über was anderes.
- Soll jetzt jeder auf die Couch?

Worum geht es?

- Der Versuch einer allgemeinen Standortbestimmung
- Die Lage im Speziellen: Daten, Fakten und einige andere Vermutungen
- Das Projekt und eine Überraschung
- **Ursachenforschung und Selbstkritik**
- ... und es bewegt sich doch!

Womöglich sitzt die Lösung vor uns...?



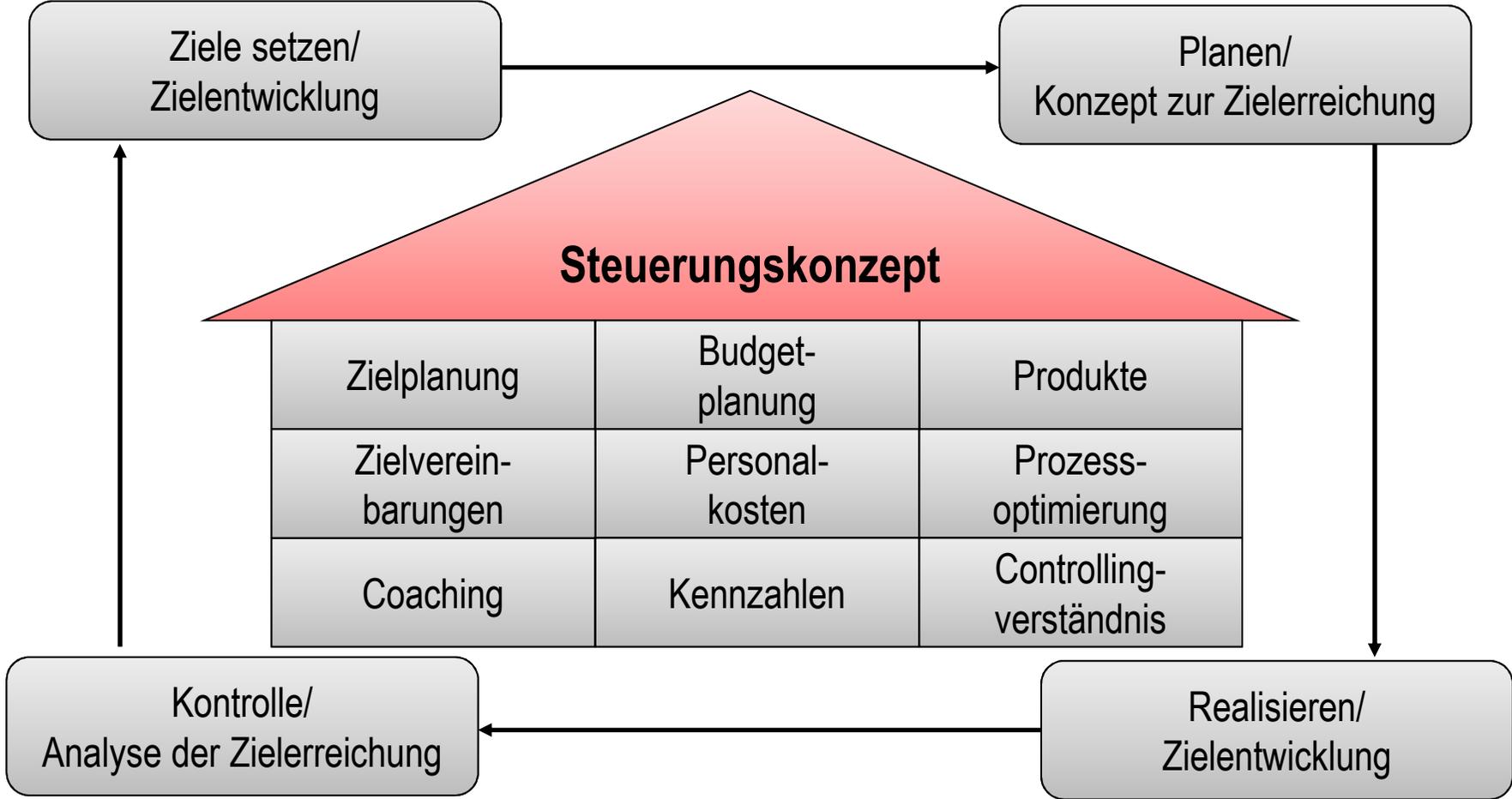


„Es gibt nun mal Ausschusssitzungen und Konflikte im Team. Da tritt das Privatleben deutlich in den Hintergrund. Dafür ist einfach nicht die Zeit. Der Tag ist dann nicht von 8 bis 18 Uhr, sondern in Zeiten von Haushaltsberatungen von 8 bis 20 Uhr und inklusive Samstag. Oder mal so'n Sonntagmorgen. Damit ist klar: von Hobbies und so muss man erst mal deutlich zurücktreten.“

„Wer Zeit sparen will,
trinkt den Kaffee auf dem Weg zur S-Bahn,
verfolgt die Nachrichten auf dem Ergometer
im Fitness-Studio
und telefoniert in den Sitzungspausen.
Eine Top-Organisation
ist da unerlässlich.
Wie gut,
dass es die Blackberrys gibt!“



Instrumente



Wie sieht die Realität für manchen aus...

- Umstrukturierungen, Privatisierungen,
- Dezentrale Fach- und Ressourcenverantwortung: Konkurrenzverhältnisse zwischen Abteilungen oder Standorten bei Aufträgen
- Benchmarking: Sanktionen bei hinterem Rangplatz
- AC-Personalauswahl: Hierarchiestufe erreichen oder als Verlierer dastehen
- Zielvereinbarungen: Ich werde für mich selbst zur Gefahr

Wie wird das neue Leitbild vom Einzelnen erlebt?

Die Folgen werden bei uns deutlich an zwei möglichen Extremen:

„High sein“ von den neuen Möglichkeiten

„Down sein“ von den neuen Möglichkeiten

**Begeisterung für die eigene Arbeit kann genauso zu Rücksichtslosigkeit
sich selbst gegenüber führen, wie Angst vor dem Versagen!**

**Die Selbstoptimierer entwickeln ein eigenes
„unternehmerisches“ Interesse an einem
gesundheitsgefährdenden Verhalten.**

Bei den Führungskräften...

Es entsteht zum Teil eine positiv besetzte Selbstgefährdung bei der Arbeit.

**Diese Form von Selbstoptimierung
verhindert Umsetzung von BGM.**

Worum geht es?

- Der Versuch einer allgemeinen Standortbestimmung
- Die Lage im Speziellen: Daten, Fakten und einige andere Vermutungen
- Das Projekt und eine Überraschung
- Ursachenforschung und Selbstkritik
- **... und es bewegt sich doch!**

Neue Ansatzpunkte für uns

- Mehr Realitätsnähe zulassen!
- Wo Licht ist, ist auch Schatten! FBL und L setzen sich mit Schattenseiten der neuen Steuerungsformen auseinander und benennen diese Punkte offen
- Qualifizierung: Gesundheitskompetenzen für neue Herausforderungen entwickeln
- Gesundheit im Kennzahlensystem berücksichtigen: Gegensteuern ermöglichen
- Umsetzungsprobleme bei guten Ansätzen bearbeiten

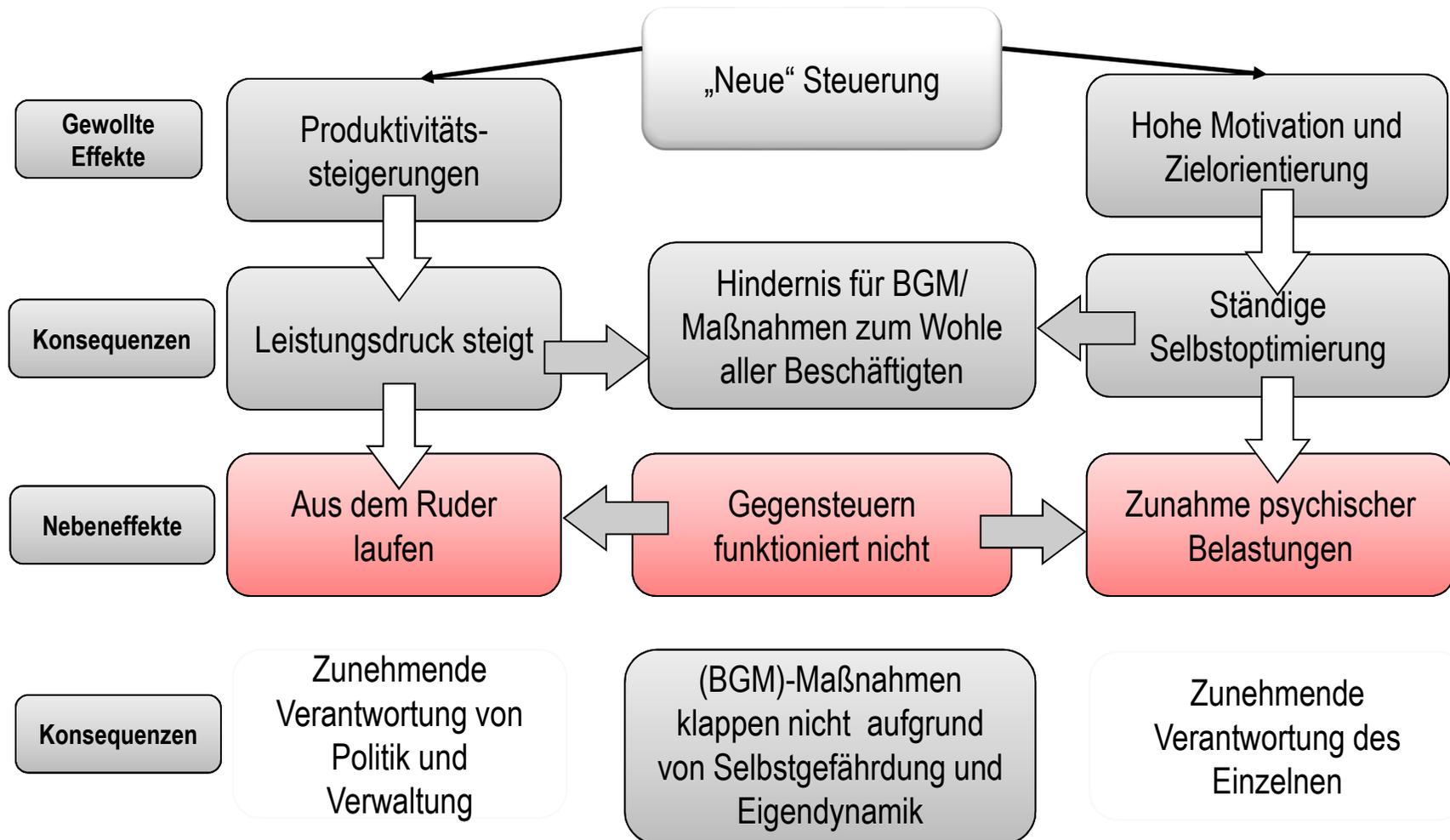
Gesundheitsmanagement ist auf dem Vormarsch

- Veränderung unserer Arbeits- und Lebenswelt:
Psychische Belastungen und psychisch bedingte Erkrankungen nehmen zu
- Antwort auf den demographischen Wandel
- Gesetzlicher Auftrag
- Nachhaltige Unternehmensstrategien
berücksichtigen Kompetenzen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden („Humankapital“)
- Studien belegen return-on-investment

Unsere Gestaltungsprinzipien

- Neben somatischen auch psychosoziale Aspekte der Gesundheit berücksichtigen
- Gesundheitsgefahren bereits im Voraus vermeiden (Prävention)
- Zielgruppe: Alle Mitarbeitende – nicht auf Risikogruppen (z.B. Raucher) beschränkt
- Situations- und personenorientiert: Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention integrieren
- Beschäftigte aktiv beteiligen und qualifizieren
- Langfristig angelegtes Konzept, das alle Akteure berücksichtigt (Nachhaltigkeit)

Ursachenforschung



Handlungsfelder des BGM

Arbeitssicherheit, Ergonomie,	Umfassende Betreuung	Arbeitsmedizinische Betreuung
Problemspezifische Beratung	Sensibilisierung für Gesundheitsthemen	Gesundheitsförderung mit Fokus Verhältnisprävention
Gesundheit in Steuerungstools integrieren	Führungsaufgabe Gesundheit	Trainings mit Fokus Verhaltensprävention
Strukturelle Ernährungs- und Bewegungsangebote	Coaching	Arbeitszeitregelung/ Work-Life-Balance
Zeitlich befristete „Gesundheitsprojekte“ durchführen	Soziale Beziehungen fördern, Konfliktlösungen unterstützen	Case Management/ Wiedereingliederung

Schattenseiten

- Sie schuften auch, wenn sie wenig verdienen.
- Sie arbeiten im Zweifel rund um die Uhr.
- Sie haben oft nur wenige Freiräume.
- Sie haben mittlerweile auch in der Verwaltung einen unsicheren Arbeitsplatz.

Sie nehmen im Zweifel keine Rücksicht auf ihre Gesundheit!



Moderne Frontberichte von modernen Verwaltungschefs ...

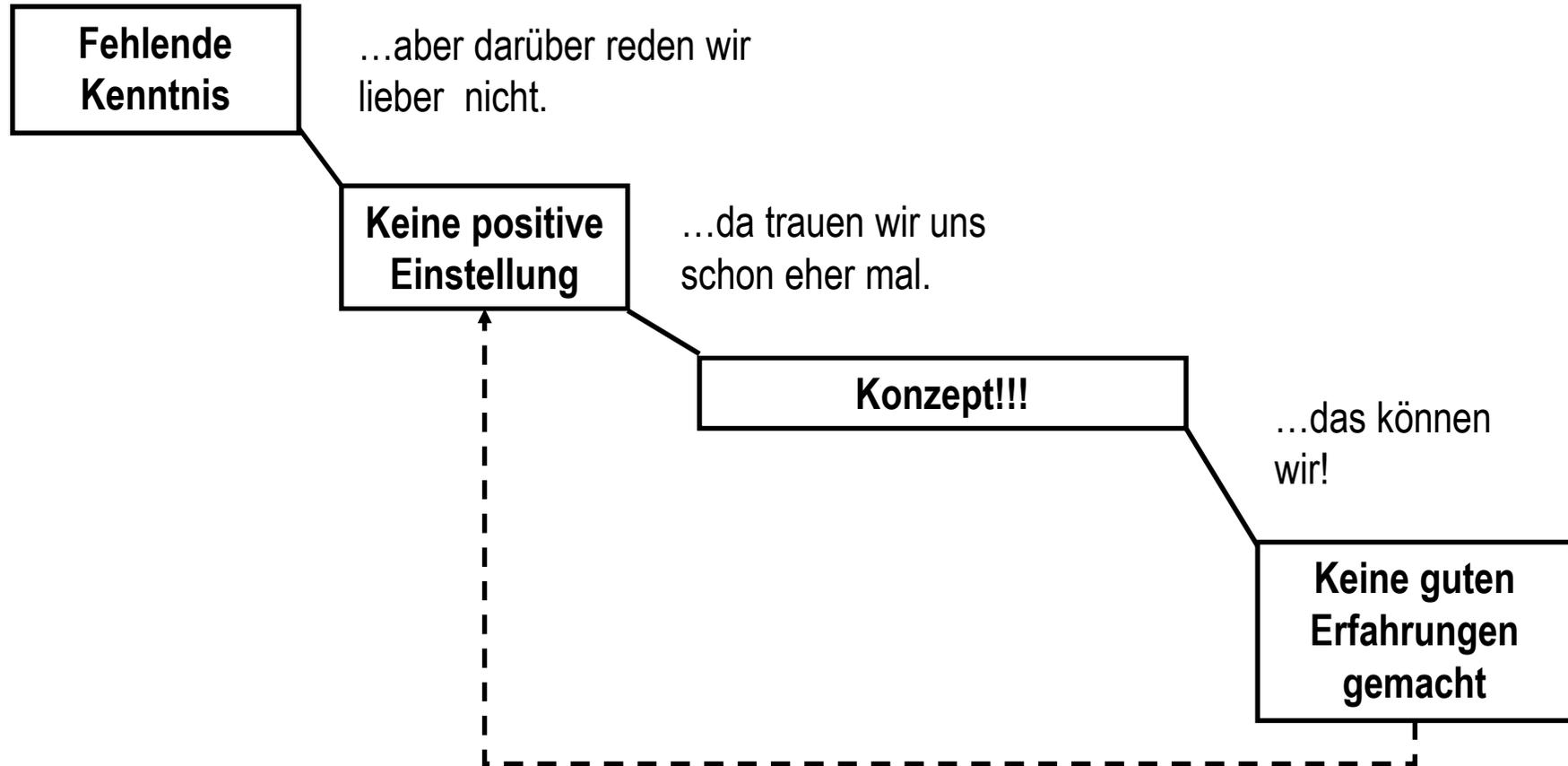
Hört sich schlimmer an, als es ist! Ich kann das ja am Wochenende auskurieren

Nun funktioniert der verfluchte Blackberry schon wieder nicht. Ohne das Ding ist man heutzutage ja wirklich aufgeschmissen.

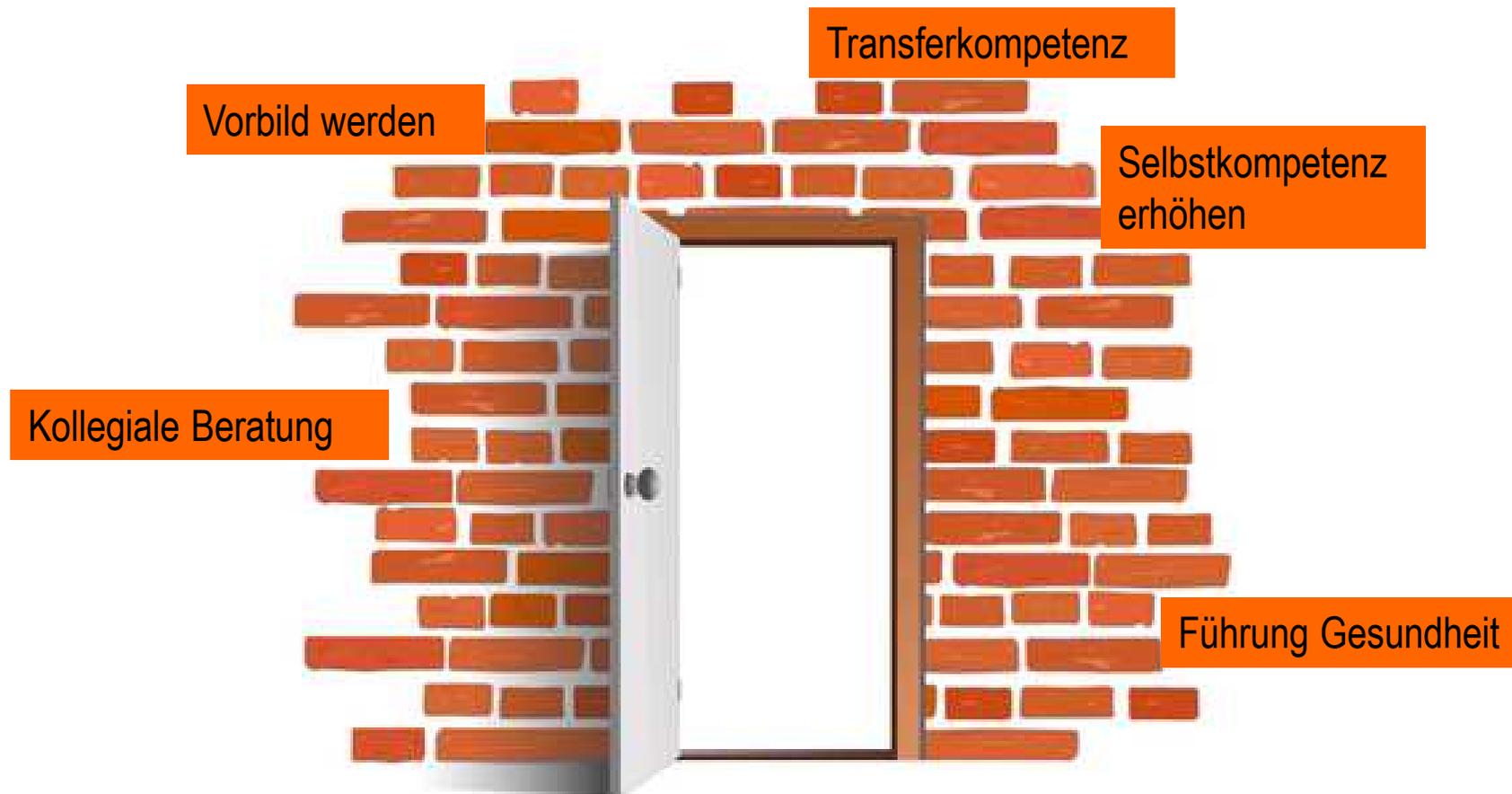
Ne, klar, die Vorlage wird am Wochenende noch fertig!

Ich arbeite mitunter eben auch 60 Stunden die Woche .

Woran hat es gehapert?



Wie soll es denn nun gehen?



Instrumente

