



Gesundheitsmanagement

Erste Erfahrungen aus der Praxis

Niedersachsen

Was erwartet Sie heute?

1. Anstaltsspezifisches Gesundheitsmanagement

Was? Warum? Wie?

2. Gesundheitsmanagement in der Praxis

Zwei Beispiele

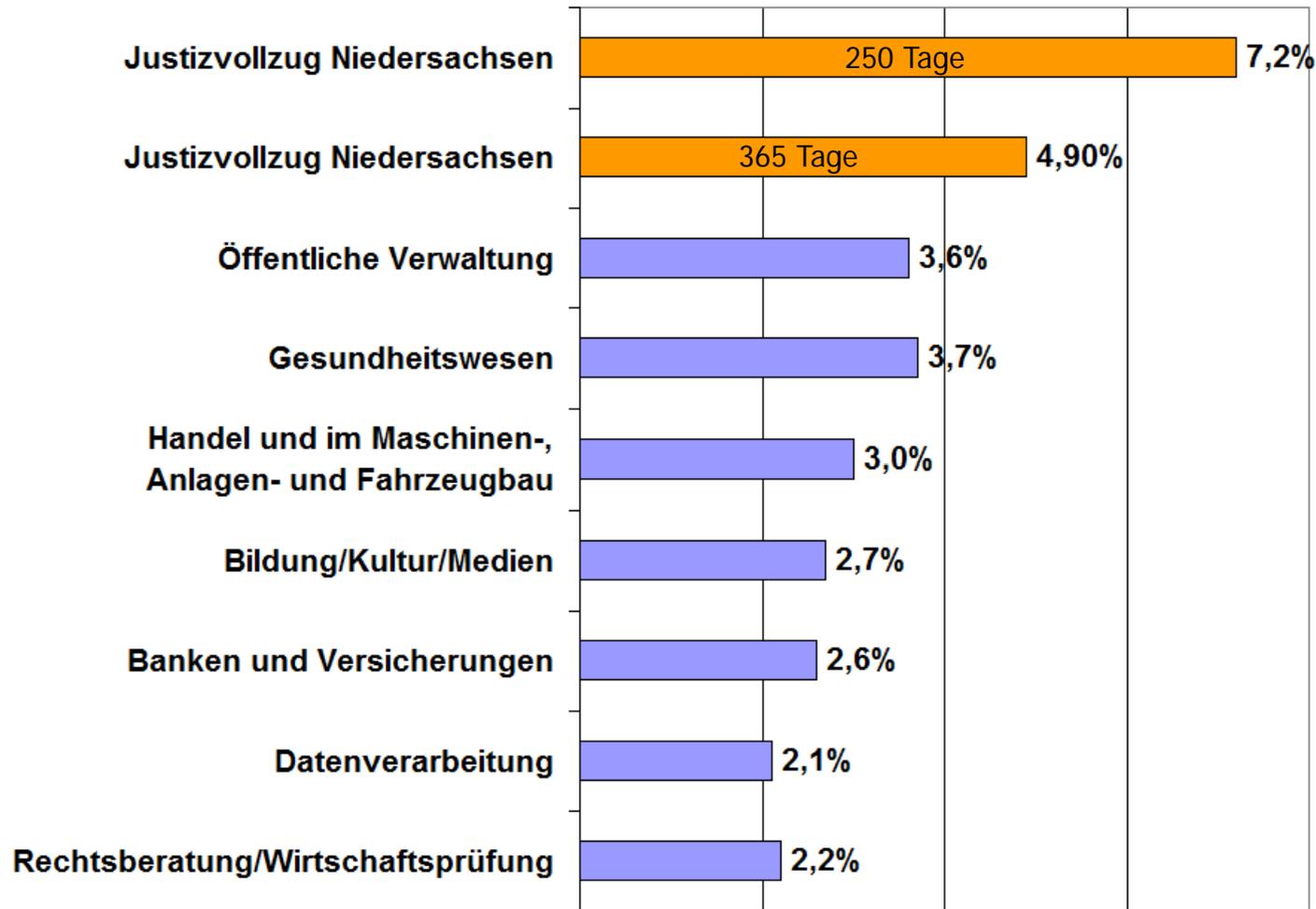
3. Erfahrungen und Ausblick

**„Gesunde Mitarbeiter
kosten Geld,
kranke ein
Vermögen“**



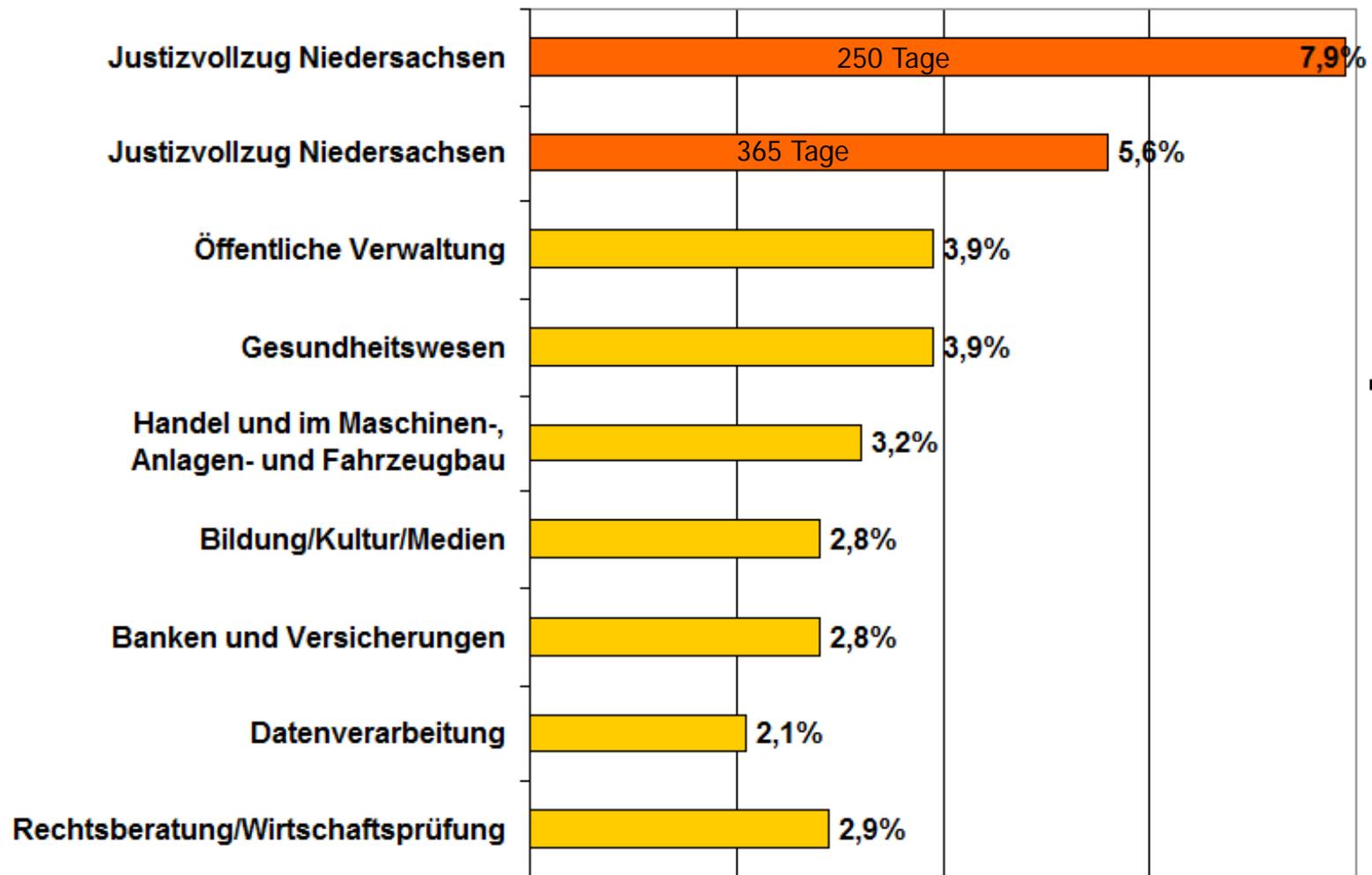
75.125,23 €
2.562,25 €
2.568,99 €
4.544.254,21 €
89.256,01 €
998,54 €
87.554,23 €
89.78 €

Krankenstände Branchenvergleich 2008



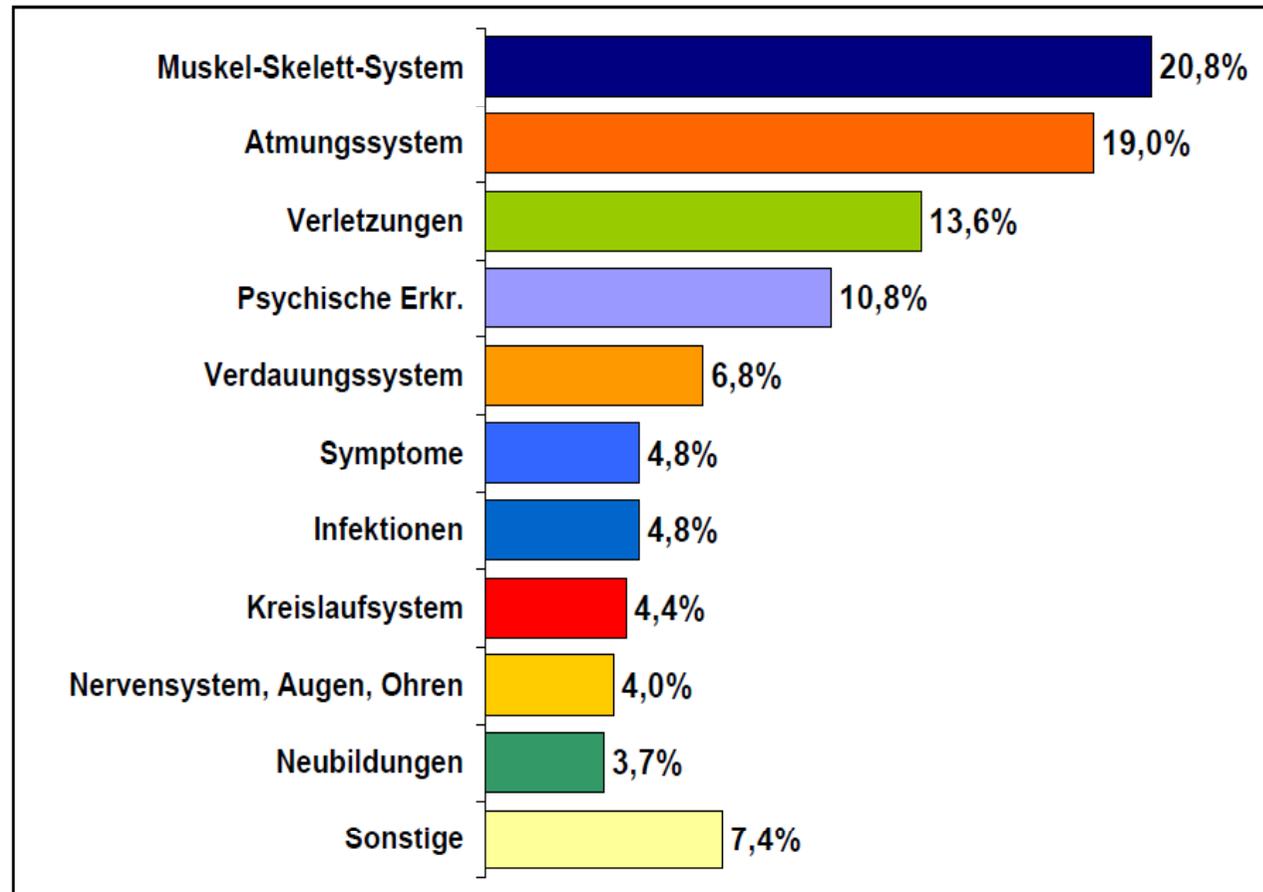
Quelle: DAK Gesundheitsreport 2008; Justizministerium Niedersachsen 2008

Krankenstände Branchenvergleich 2009

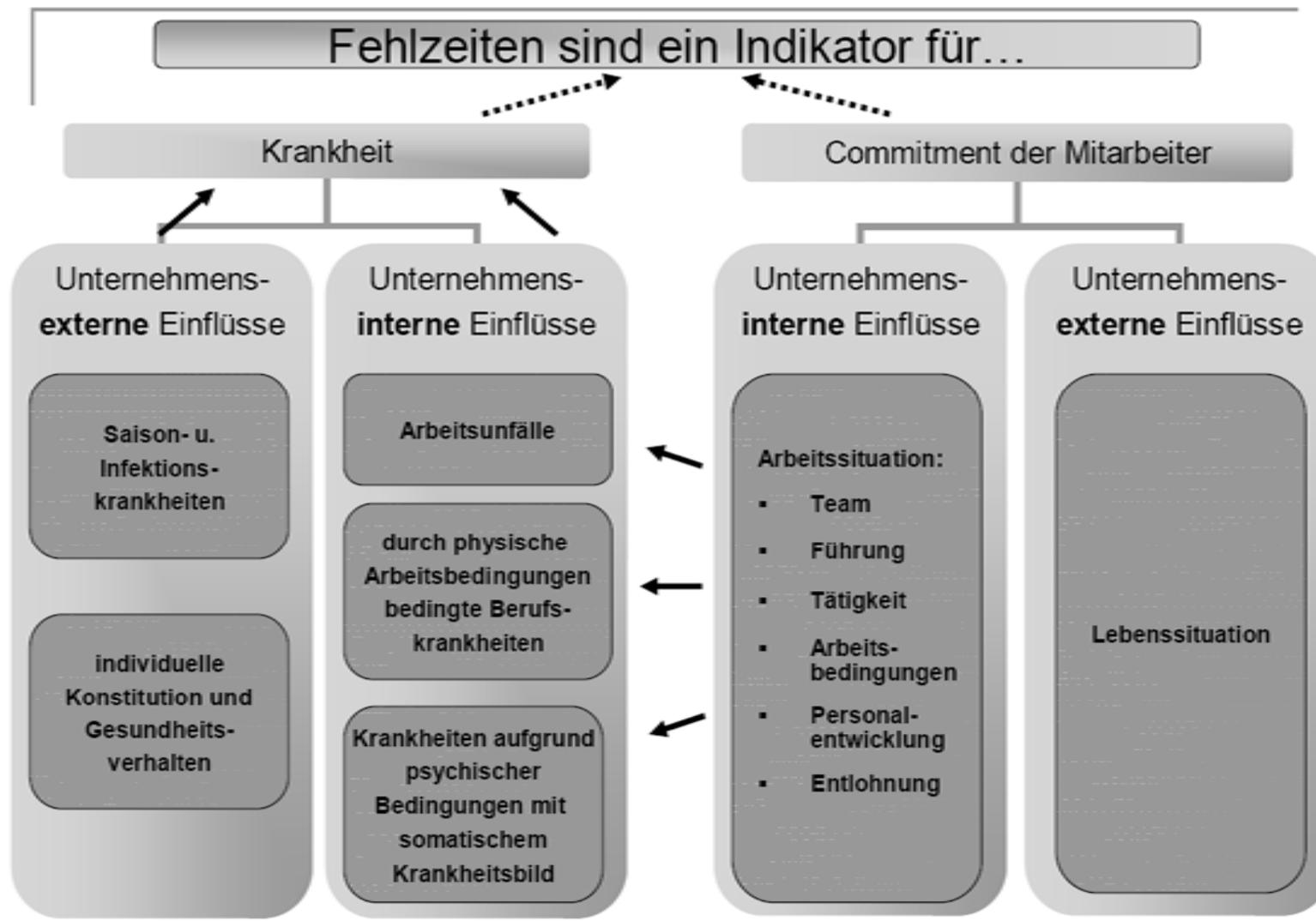


Quelle: DAK Gesundheitsreport 2009; Justizministerium Niedersachsen 2009

Arbeitsunfähigkeitsdaten nach Krankheitsarten, 2009



Quelle: DAK AU-Daten 2009



(in Anlehnung Nieder, 1998)



Der Eisberg

Was ist das Anstaltsspezifische Gesundheitsmanagement?

Systematisches Vorgehen einer Anstalt zur **Förderung der Gesundheit** und zur **Steigerung der Arbeitszufriedenheit** der Beschäftigten.

Ziele des Anstaltsspezifischen Gesundheitsmanagements sind:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation in den einzelnen Anstalten unter (aktiver) Beteiligung der Bediensteten.
- Unterstützung gesundheitsförderlichen Verhaltens der Mitarbeiter.
- Stärkung persönlicher Kompetenzen und Leistungsbereitschaft der Belegschaft.

Anstaltsspezifisches Gesundheitsmanagement (AGM), weil:

- bisheriges Bottom-Up Prinzip wenig erfolgreich
- AGM verfolgt nicht nur das Thema Gesundheit als sichtbare Variable
- ganzheitlicher Bezug auf subjektives Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit
- Verhaltensänderung versus Verhältnisänderung
- Top-Down Prinzip „Gesundheitsmanagement ist Leitungssache“



Unterschied zwischen Gesundheitsförderung (BGF) und Gesundheitsmanagement (BGM)

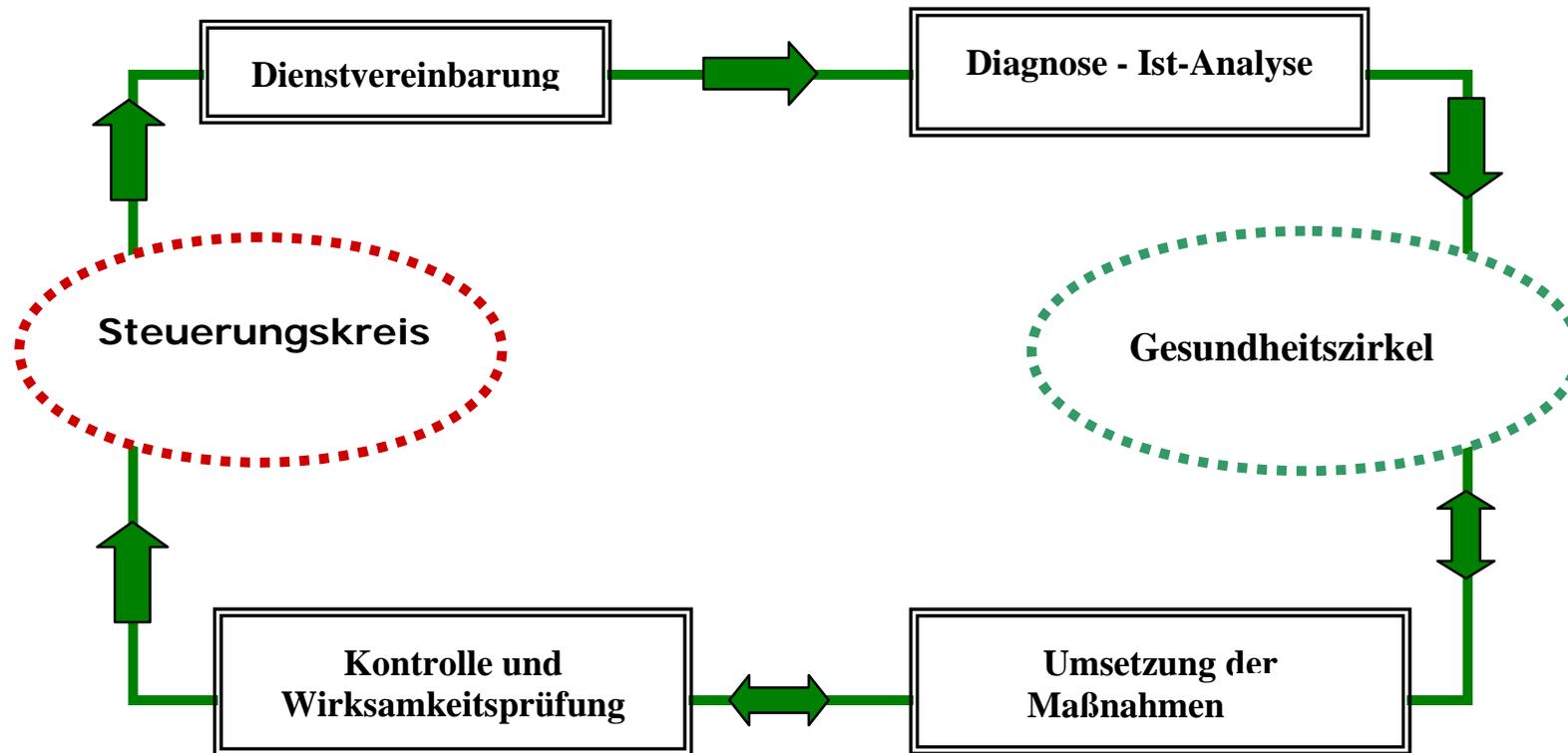
BGF = präventive Maßnahmen, die sich direkt positiv auf die Arbeitsbedingungen und Lebensweise (Verhalten) auswirken

- + Stressbewältigung
- + Bewegung
- + gesunde Ernährung

BGM = Gesundheit (als Oberbegriff für seelisches, körperliches und geistiges Wohlbefinden) soll auch in Prozesse und Strukturen einer Institution Einzug finden

- + Kommunikation
- + Betriebsklima/ Arbeitszufriedenheit
- + Vorgesetzten/Kollegenverhalten

Struktur des Anstaltsspezifischen Gesundheitsmanagements



Steuerungskreis Gesundheitsmanagement Wer ist beteiligt?

- Anstaltsleitung
- Geschäftsleitung
- Personalvertretung
- Personalentwickler
- ehemalige Multiplikatoren für Gesundheitsförderung
- Frauenbeauftragte
- Betriebsarzt
- Sicherheitsingenieur
- Fachbereich Gesundheit und Beratung
(solange gewünscht)

Steuerungskreis Gesundheitsmanagement Aufgaben

- Steuert und koordiniert den gesamten Prozess
- Übernimmt die Verantwortung für Abläufe und Fortschritte
- Trägt die für die geplanten Maßnahmen relevanten Informationen zusammen, plant, bewertet und entscheidet alle Schritte
- Handelt die Rahmenbedingungen für die Durchführung von Maßnahmen aus
- Schafft die Kommunikationsstruktur in der Anstalt

Analyse der Ist-Situation

- Festlegung, ob eine anstaltsweite oder eine auf bestimmte Arbeitsbereiche bezogene Ermittlung durchgeführt werden soll
- Erhebungsmethoden richten sich nach Zielsetzungen und Kriterien des Vorhabens, sowie nach Aufwand
- Sicherstellung, dass die erhobenen Daten nur der Zielsetzung dienen und nicht zu anderen Zwecken missbraucht werden
- Ergebnisse bieten Grundlage für die Gesundheitszirkelarbeit

Gesundheitszirkel



Heute schon Pause gemacht?

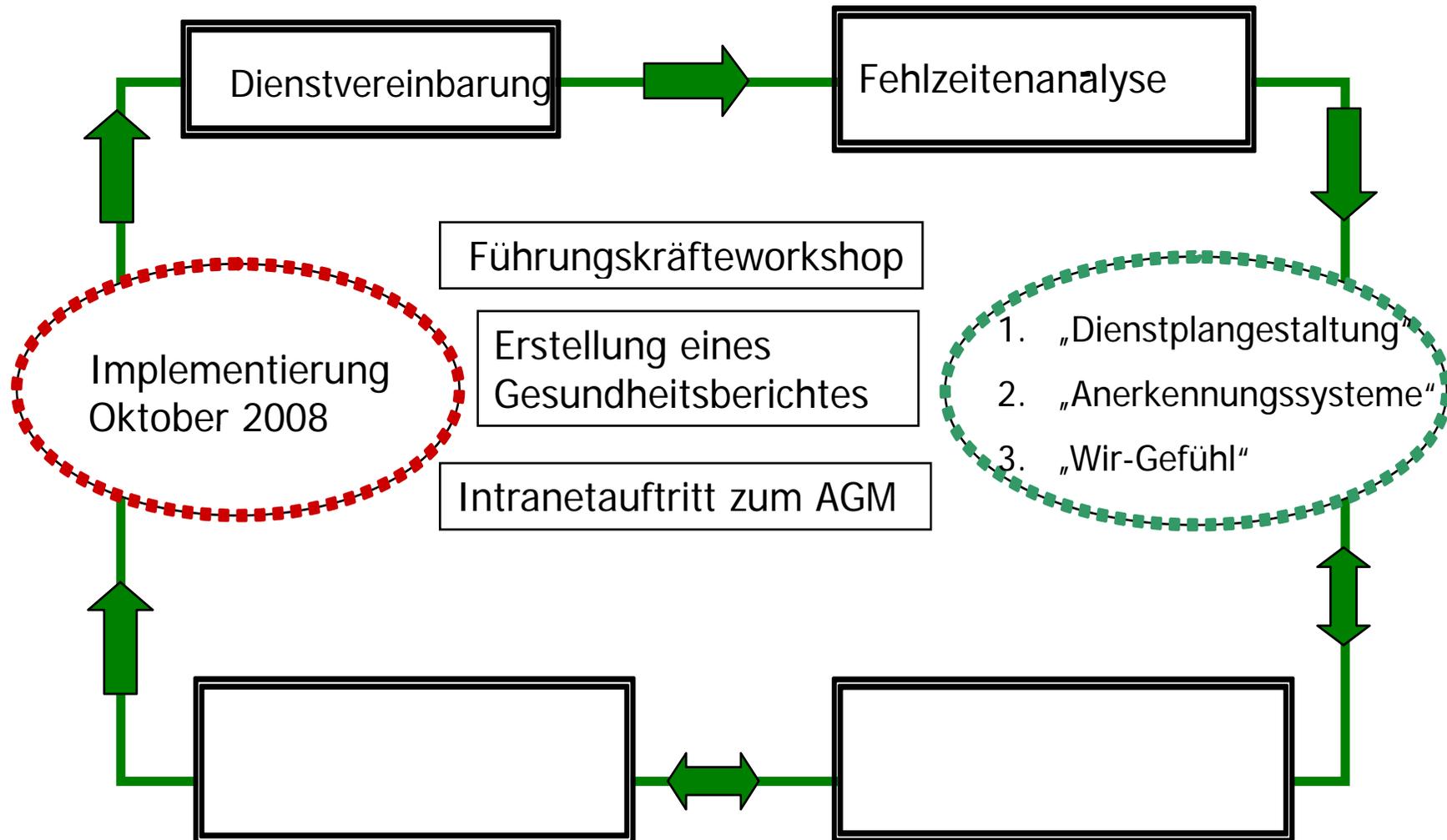
Gesundheitsmanagement in der Praxis

2 Beispiele

Wie ist das AGM in Niedersachsen aufgestellt?



Bsp. AGM in Anstalt „A“



Bsp. AGM in Anstalt „A“

Maßnahmen aus dem Gesundheitszirkel: „Anerkennungs-
Wertschätzungssysteme“

Der Gesundheitszirkel hat folgende
Aspekte thematisiert:

Ist Analyse:

Wo und wie wird Anerkennung
erlebt, wo und wie vermisst?

Perspektiven:

Was soll in Zukunft weiterentwickelt
oder verändert werden?

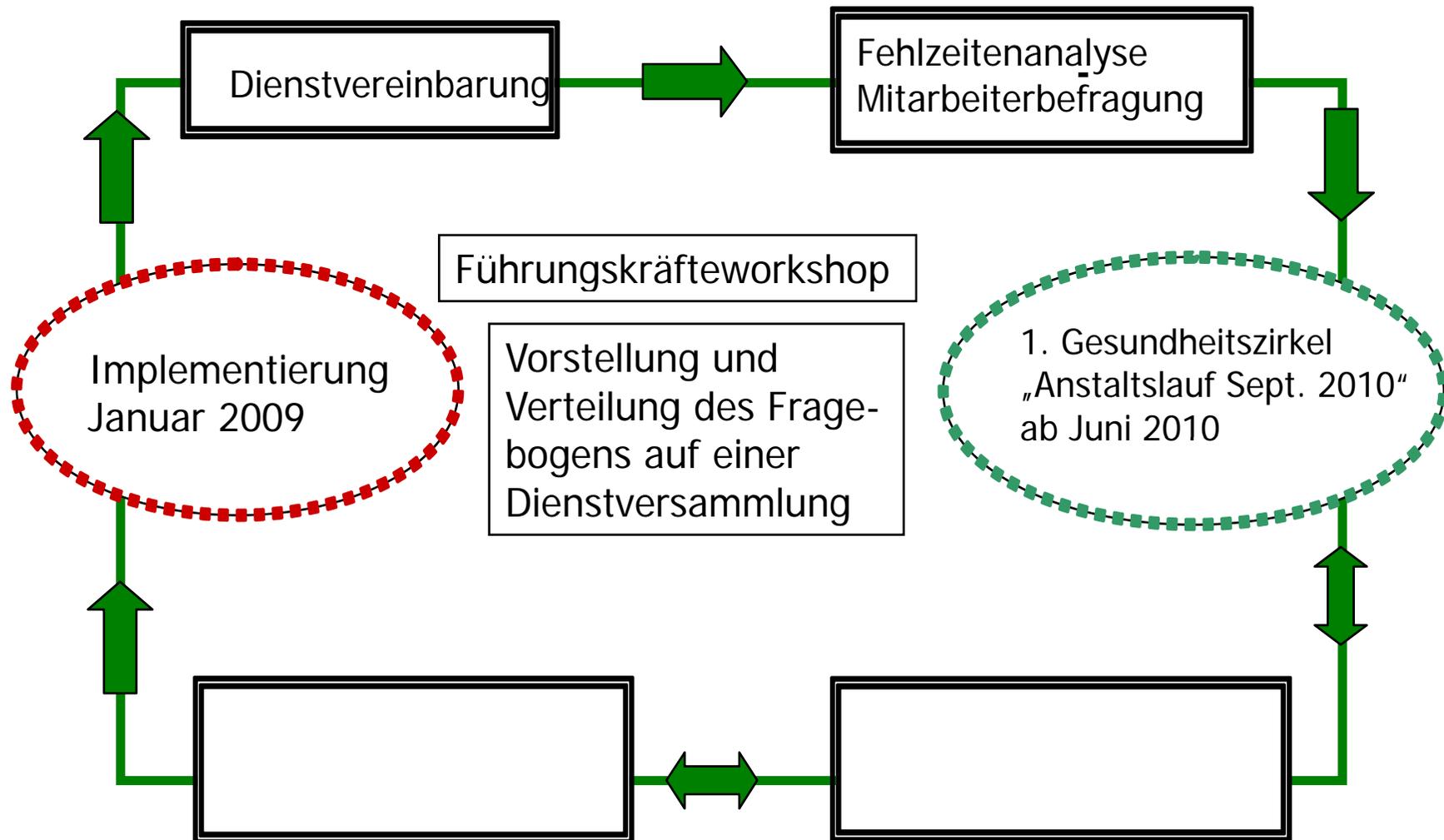
Maßnahmen:

In welcher Weise sollen
Veränderungen umgesetzt werden?

Maßnahmenvorschläge

- Pfefferspray
- Versetzte Aufschlusszeiten
- Kompetenzteam Gesundheit
- Dienstsport
- Menschenkickerturnier
- Crime time

Bsp. AGM in Anstalt „B“



Führungskräfteworkshops im AGM

Vormittag

1. Einführung in das Anstaltsspezifische Gesundheitsmanagement
2. Einführung in das Anwesenheits- und Fehlzeitenmanagement
3. Führung und Gesundheit
4. Erste Ergebnisse aus Niedersachsen

Referenten: **A. Küchler, FB Gesundheit und Beratung**
 R. Koch, Führungsakademie

SCHLECHT BEHANDELT?!?!
SIE SOLLTEN ERST MAL SEHEN,
WIE ICH MIT MIR SELBST UMGEHE!!!



T. P. P.

Führungskräfteworkshops im AGM

Nachmittag

Welche Bedeutung haben die Erkenntnisse für meine Aufgabenerfüllung?

Wie kann ich persönlich dazu beitragen, Mitarbeiter zu motivieren?

Wie kann ich als Führungskraft zum Gelingen des AGMs beitragen?

Welche Rolle habe ich als Führungskraft im AGM?

Wo gibt/ gab es Schwierigkeiten?

Was ist zu beachten?

- **Akzeptanz durch alle Ebenen hinweg**
- **Fehlzeiten lassen sich erst nach einer Laufzeit von 3 -5 Jahren senken**
- **Zeitfaktor: Implementierung → erster Gesundheitszirkel**
- **Aufwand bei Erstellung der Ist-Analyse**
- **Schaffung von Transparenz**
- **Belegschaft informieren**

Erfolge

Positive Erfahrungen

- **AGM hat landesweit Akzeptanz bei den AL gefunden**
- **25 Moderatoren wurden ausgebildet**
- **Gesundheitszirkel wurden von Teilnehmern als positives Instrument wahrgenommen**
- **Einzelnen Maßnahmen wurden erfolgreich und zeitnah umgesetzt**

Ausblick

1. Führungskräfte so früh wie möglich informieren und ins Boot holen
2. Akzeptanz schaffen, dass sowohl AGM als auch AFM für ALLE Mitarbeiter gedacht ist, insbesondere für die Anwesenden!
3. Anstaltsleitung muss den ganzen Prozess tragen und vorantreiben
4. System braucht Zeit um sich zu entfalten und wirken zu können
5. Information und Transparenz sind das A und O
6. Eigene Ist-Analyse für jede Anstalt
7. Kurzzeitig können Verschlechterungen im Bereich der Fehlzeiten auftreten

Viele Erfahrungsberichte aus anderen Behörden und der Wirtschaft zeigen: **Der Aufwand lohnt sich!**



Fachbereich Gesundheit und Beratung
im Bildungsinstitut des
niedersächsischen Justizvollzuges

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Andrea Küchler

Fachbereich Gesundheit und Beratung im niedersächsischen Justizvollzug

Telefon: 05141 5939 – 351

andrea.kuechler@justiz.niedersachsen.de