

# Gesundheitsmanagement im niedersächsischen Justizvollzug

---



BAGÄP in Nürnberg 19.Sept.2008



Th. Bailly

Dr. Beckers

D. Ständer

Dagmar Ständer



# Für wen ist das Gesundheitszentrum da?

---

Für 3800 Bedienstete in den niedersächsischen Justizvollzugsanstalten:

- Führungskräfte
- Allgemeiner Vollzugsdienst
- Werkdienst
- Büro- und Verwaltungsdienst
- Fachdienst

# Was gehört zu den Aufgaben des Gesundheitszentrums?

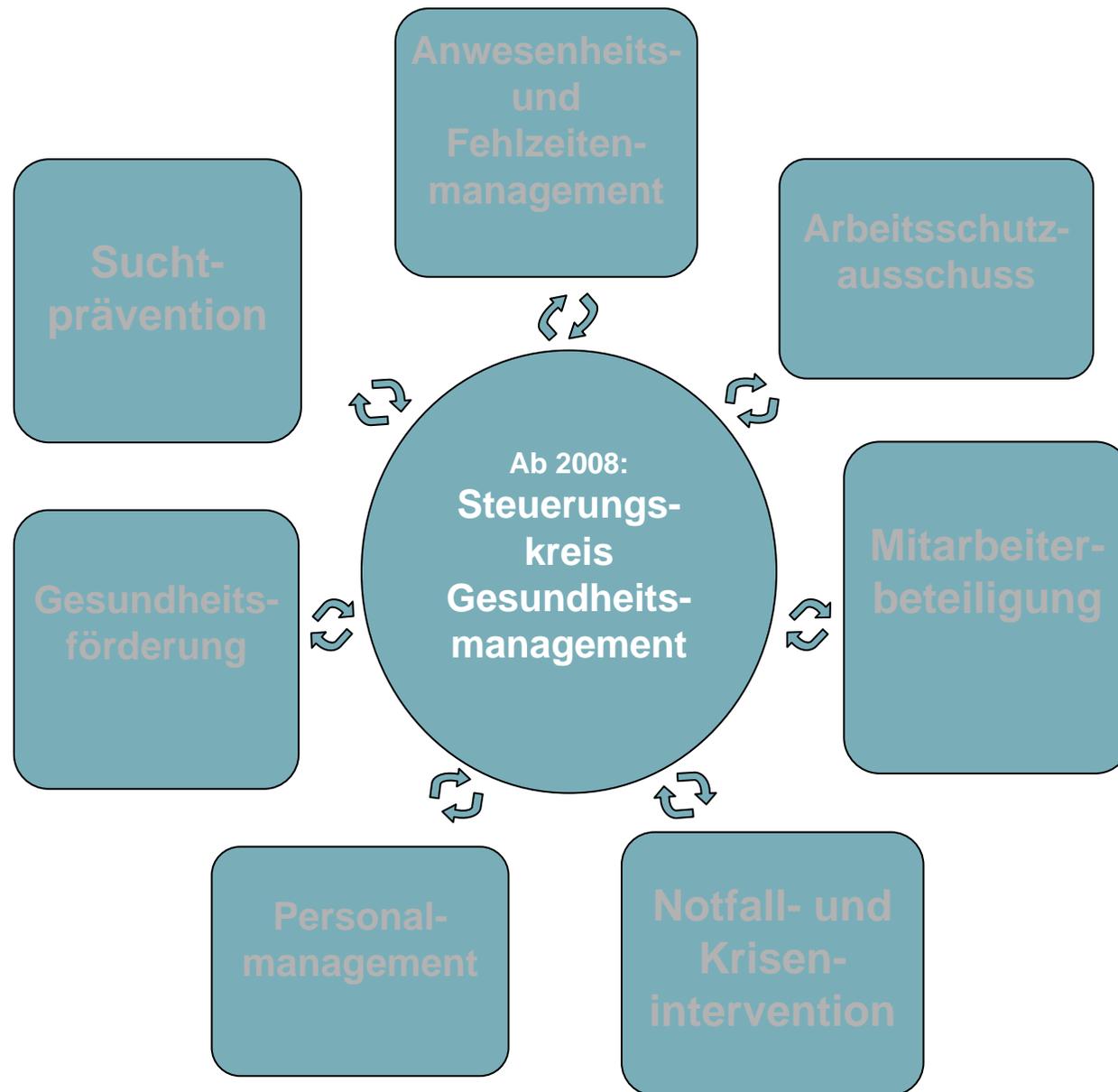
---

- Gesundheitsmanagement
- Kriseninterventionsteam

# Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



# Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement



# Was macht der Steuerungskreis BGM?

---

Koordination, Steuerung und Kontrolle von gesundheitlich relevanten Aktionen auf der Basis einer sorgfältigen Problemanalyse

Gesundheitsbericht

Steuerungs-  
kreis

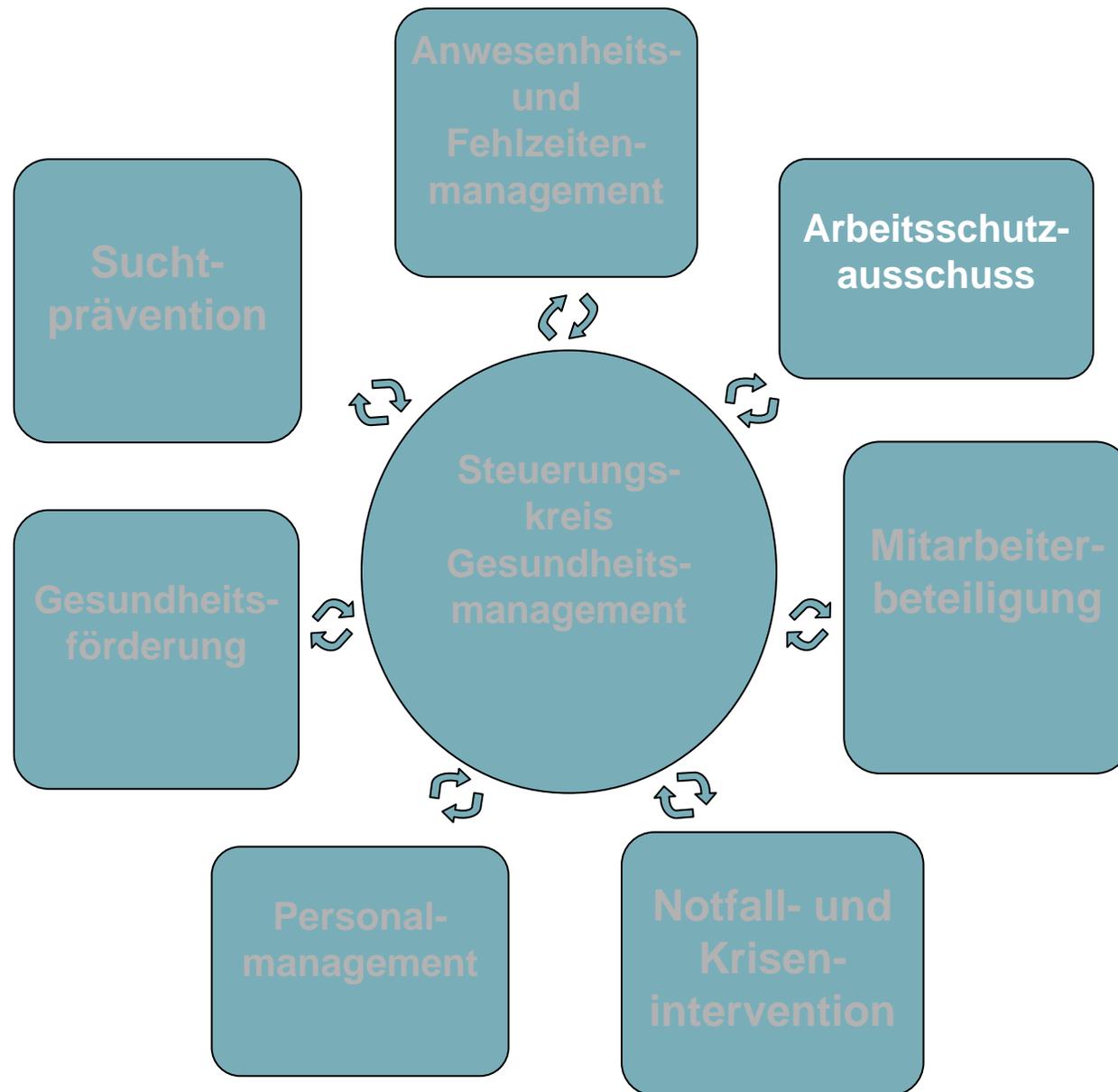
# Wer ist im Steuerungskreis BGM?

---

1. Vertreter Anstaltsleitung
2. Geschäftsleitung / Personalabteilung
3. Personalvertretung
4. Personalentwickler
5. Evtl. Sicherheitsingenieur
6. Evtl. Betriebsarzt

Steuerungs-  
kreis

# Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement



# Was macht der Arbeitsschutzausschuss (ASA)?

---

- Hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten z.B. durch
  1. Arbeitsplatzbegehungen
  2. Gefährdungsbeurteilungen
  3. Arbeitsmedizinische Untersuchungen
- Beratung mindestens einmal vierteljährlich
- Hauptnutzen: sicherer, ungestörter Betriebsablauf

Arbeits-  
schutz-  
ausschuss

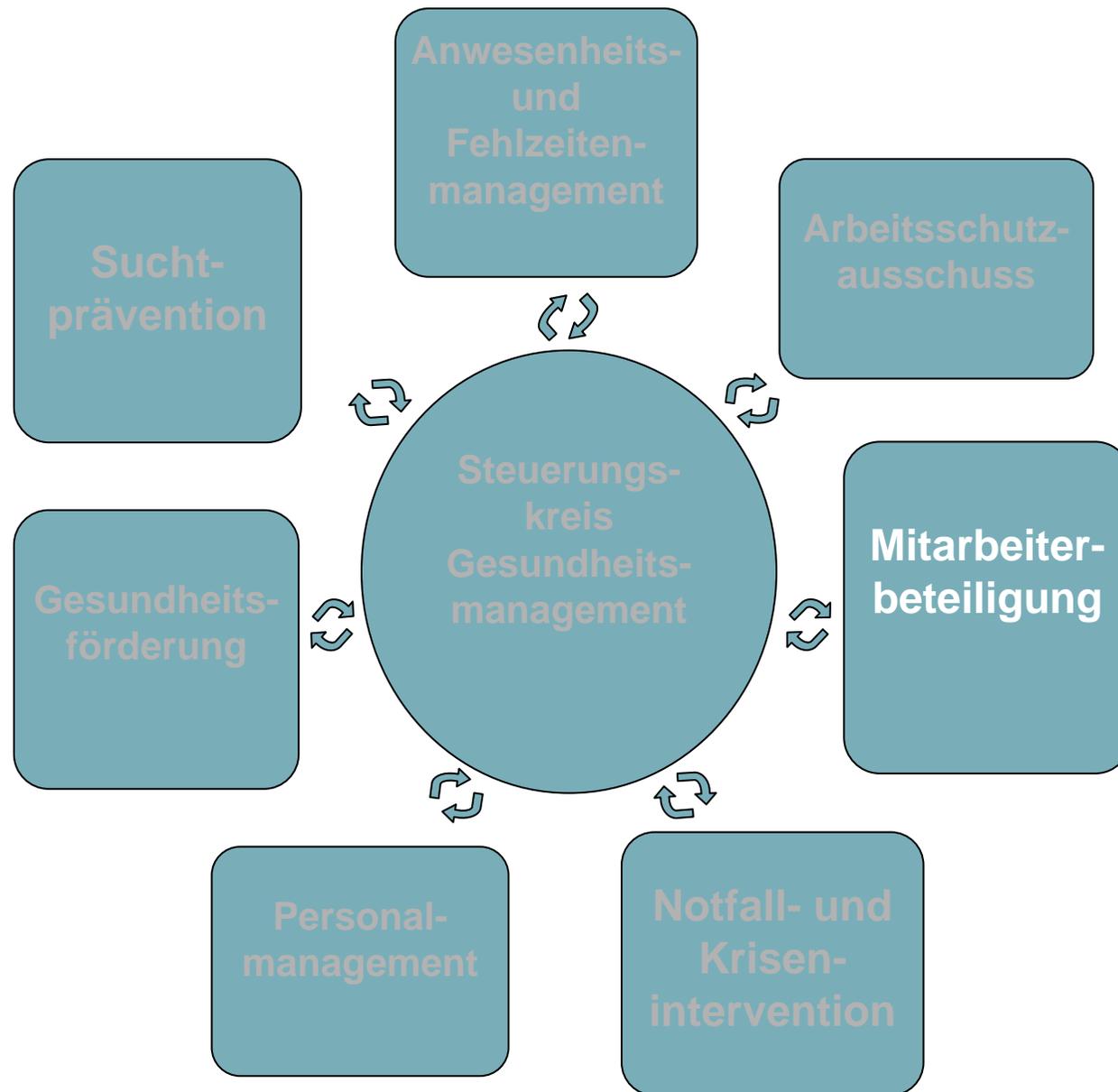
# Wer ist im Arbeitsschutzausschuss?

---

1. Betriebsarzt
2. Mitglied der Leitung – meistens Anstaltsleiter
3. Fachkräfte für Arbeitssicherheit
4. Sicherheitsbeauftragter nach § 22 des SGVII
5. Personalratsvertreter
6. Fallweise Experten
7. Schwerbehindertenvertretung

Arbeits-  
schutz-  
ausschuss

# Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement



# Wie und warum die Mitarbeiter einbeziehen?

---

- Mitarbeiterbefragungen
- Arbeitssituationsanalyse
- Gesundheitszirkel
- Kummerkasten / Klimakasten
- Ideenmanagement

Mitarbeiter-  
beteiligung

## Pilot-Befragung im Justizvollzug 2008 (N=85)

---

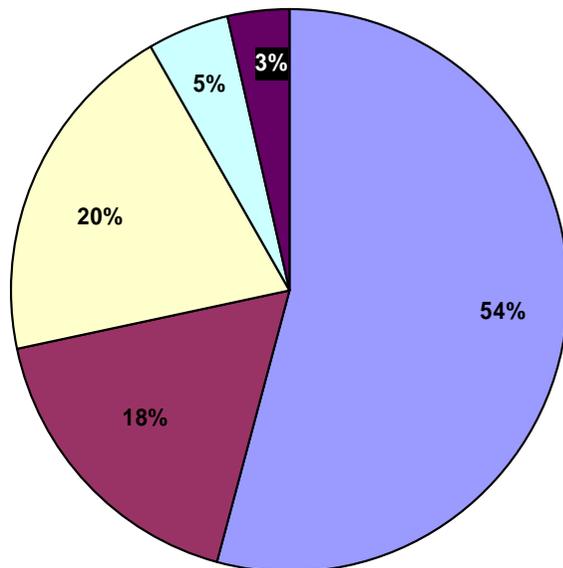
- 85 Teilnehmer aus dem AVD– davon 32 Anwärter
- 80% männlich
- Altersdurchschnitt 32 Jahre
- 39% haben mindestens ein Kind im Haushalt
- 87% arbeiten im Schichtdienst

Die Befragungsergebnisse sind nicht repräsentativ für den  
Justizvollzug

# Überstunden & Fehltage

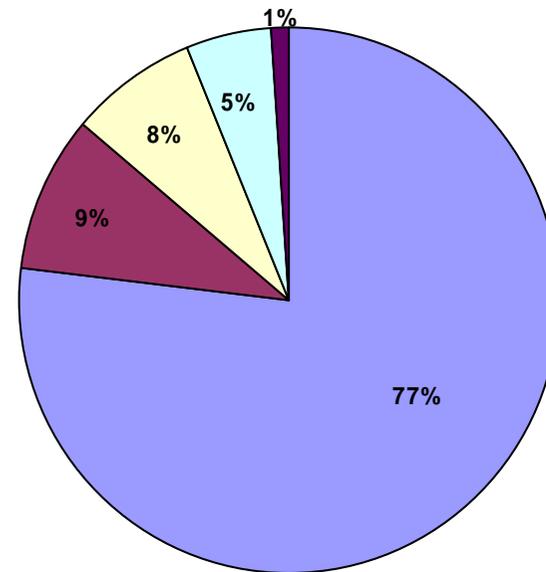
---

## Überstunden



- keine Überstunden
- 1-3 Tage Überstunden
- 4-10 Tage Überstunden
- 11-20 Tage Überstunden
- mehr als 21 Tage Überstunden

## Fehltage



- keine Fehltage im letzten Quartal
- 1 bis 3 Fehltage
- 4 bis 10 Fehltage
- 11 bis 20 Fehltage
- mehr als 21 Fehltage

# Zusammenhänge zwischen Fehltagen Schichtdienst & Überstunden

---

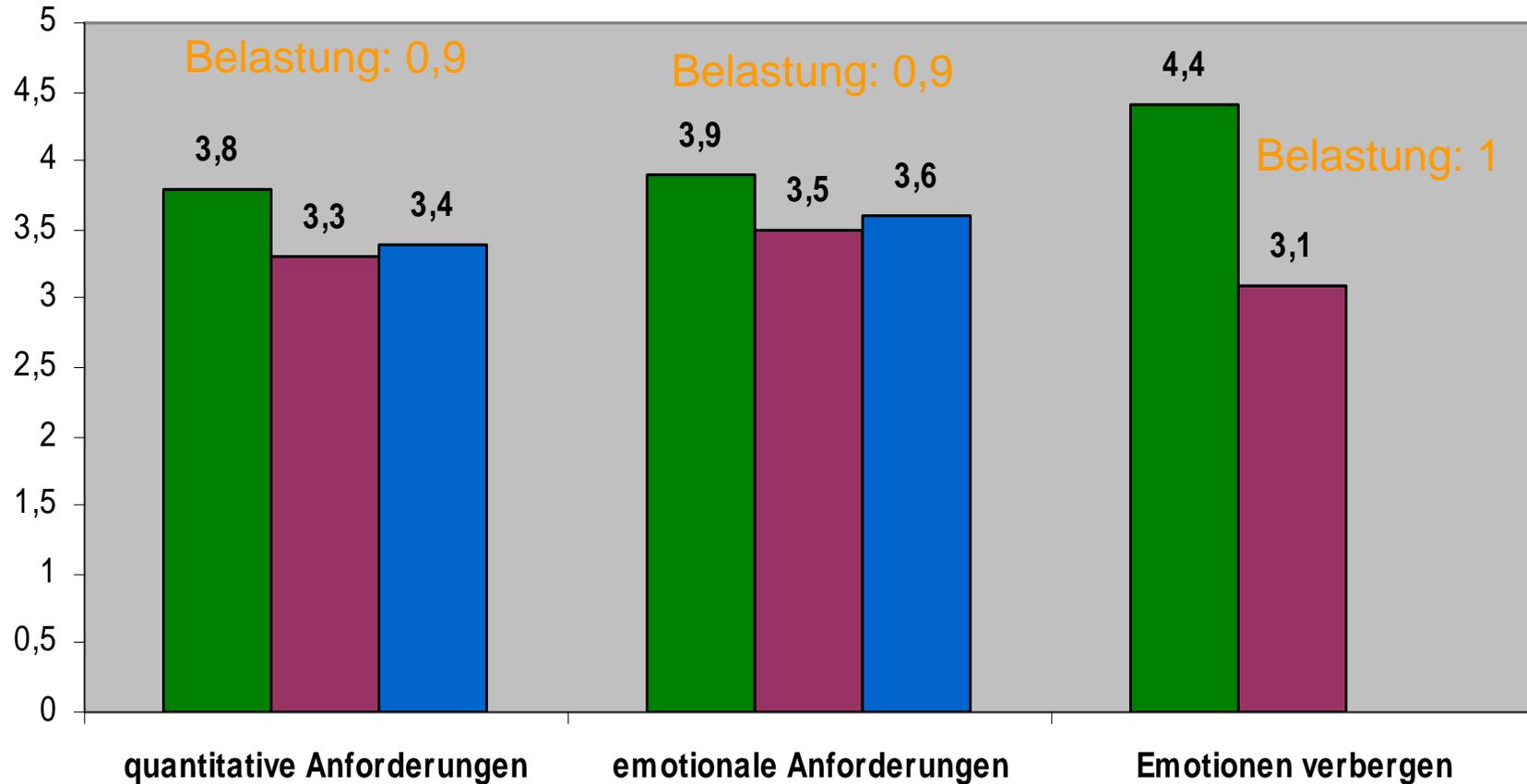
- Wenn ein Mitarbeiter im Schichtdienst arbeitet hat das keinen Einfluss auf die Anzahl der Fehltag (r =  $-.07$  n.s.).
- Auch die Belastung durch den Schichtdienst zeigt keinen Zusammenhang zu der Anzahl der Fehltag (r =  $.13$  n.s.).
- Einen Einfluss auf die Anzahl der Fehltag haben dagegen die Überstunden: Je mehr Überstunden die Mitarbeiter der JVA haben, desto signifikant mehr Fehltag weisen sie auch vor (r =  $.27^*$ ).

# Zusammenhänge zwischen Fehltagen und demografischen Daten

---

- Geschlecht  $\longrightarrow$   $w > m$  (außer bei den Anwärtern)
- Alter  $\longrightarrow$  jüngere fehlen häufiger
- Anzahl der Kinder  $\longrightarrow$  keinen Einfluss
- Anzahl der Dienstjahre  $\longrightarrow$  keinen Einfluss

# Anforderungen im Justizvollzug



- Bedienstete im Justizvollzug (AvD / Werkdienst)
- Beschäftigte in allen Berufen (Deutsche Normstichprobe)
- Beschäftigte im Pflegedienst (Deutschland)

# Zusammenhänge zwischen Fehltagen und Anforderungen

---

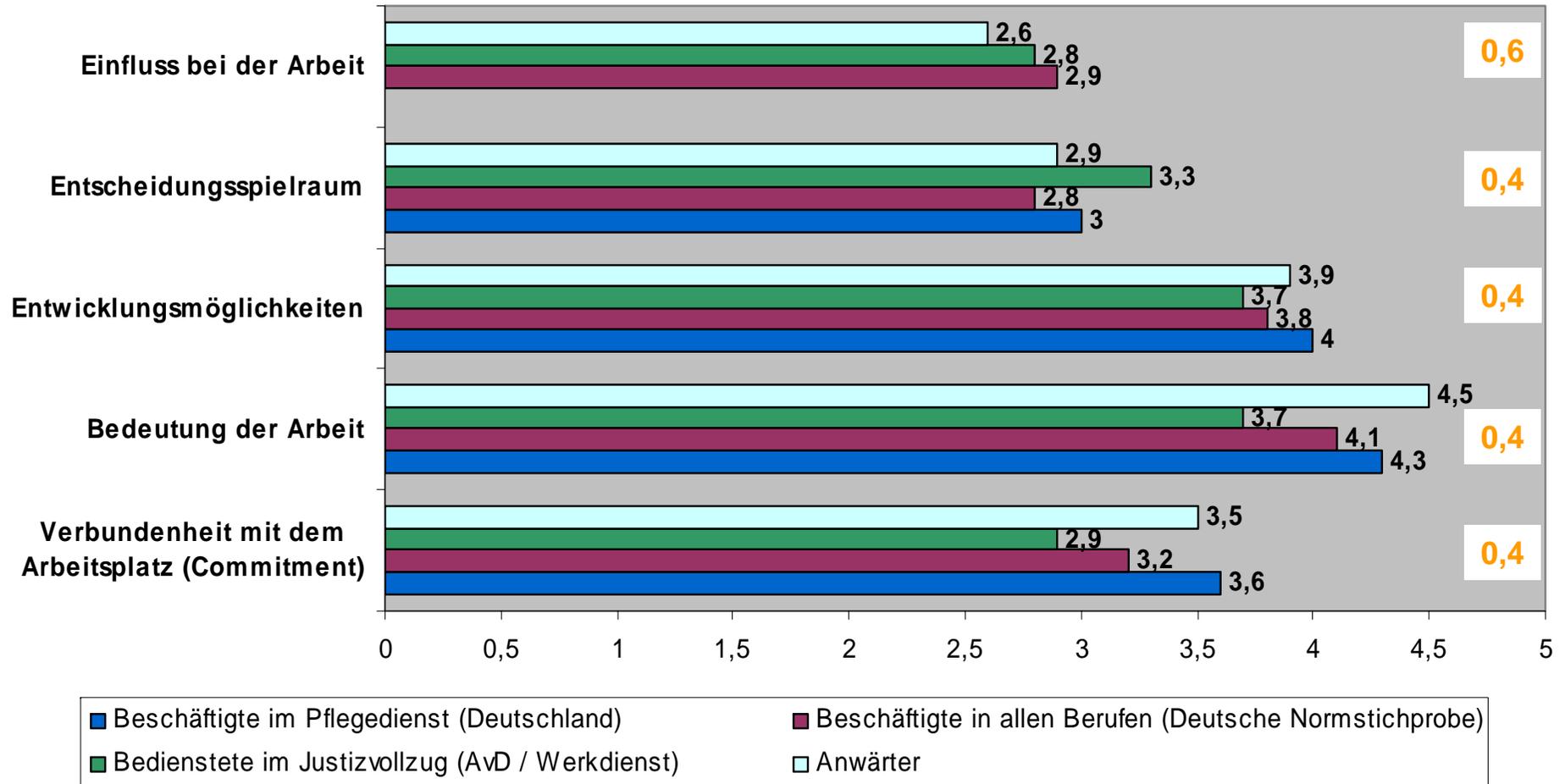
Die Höhe

- der quantitativen Anforderungen ( $r = .16$ )
- der emotionalen Anforderungen ( $r = .04$ )
- der Anforderung Emotionen zu verbergen ( $r = .06$ )
- des Einflusses bei der Arbeit ( $r = -.14$ )
- des Entscheidungsspielraum ( $r = -.04$ )

zeigt keinen Zusammenhang zu der Höhe der Fehltag.

# Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten

Belastung



# Zusammenhänge zwischen Fehltagen und Einfluss- & Entwicklungsmöglichkeiten

---

Die Höhe

- des Einflusses bei der Arbeit ( $r = -.14$ )
- des Entscheidungsspielraum ( $r = -.04$ )

zeigt keinen Zusammenhang zu der Höhe der Fehltag.

Je weniger

- Entwicklungsmöglichkeiten die Bediensteten haben ( $r = -.33^{**}$ )
- je weniger ihnen die Arbeit bedeutet ( $r = -.38^{**}$ )
- je weniger sie sich mit ihrer Arbeit emotional verbunden fühlen ( $r = -.23^*$ )
- je weniger Anerkennung/Belohnung die Mitarbeiter empfinden ( $r = -.22$ )

desto mehr Fehltag haben sie.

# Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und Belohnung/Anerkennung

---

Diejenigen, die sagen:

„Wenn ich an meine Leistungen denke, halte ich mein beruflichen Fortkommen für unangemessen.“

„Ich erhalte von meinen Vorgesetzten nicht die Anerkennung, die ich verdiene.“

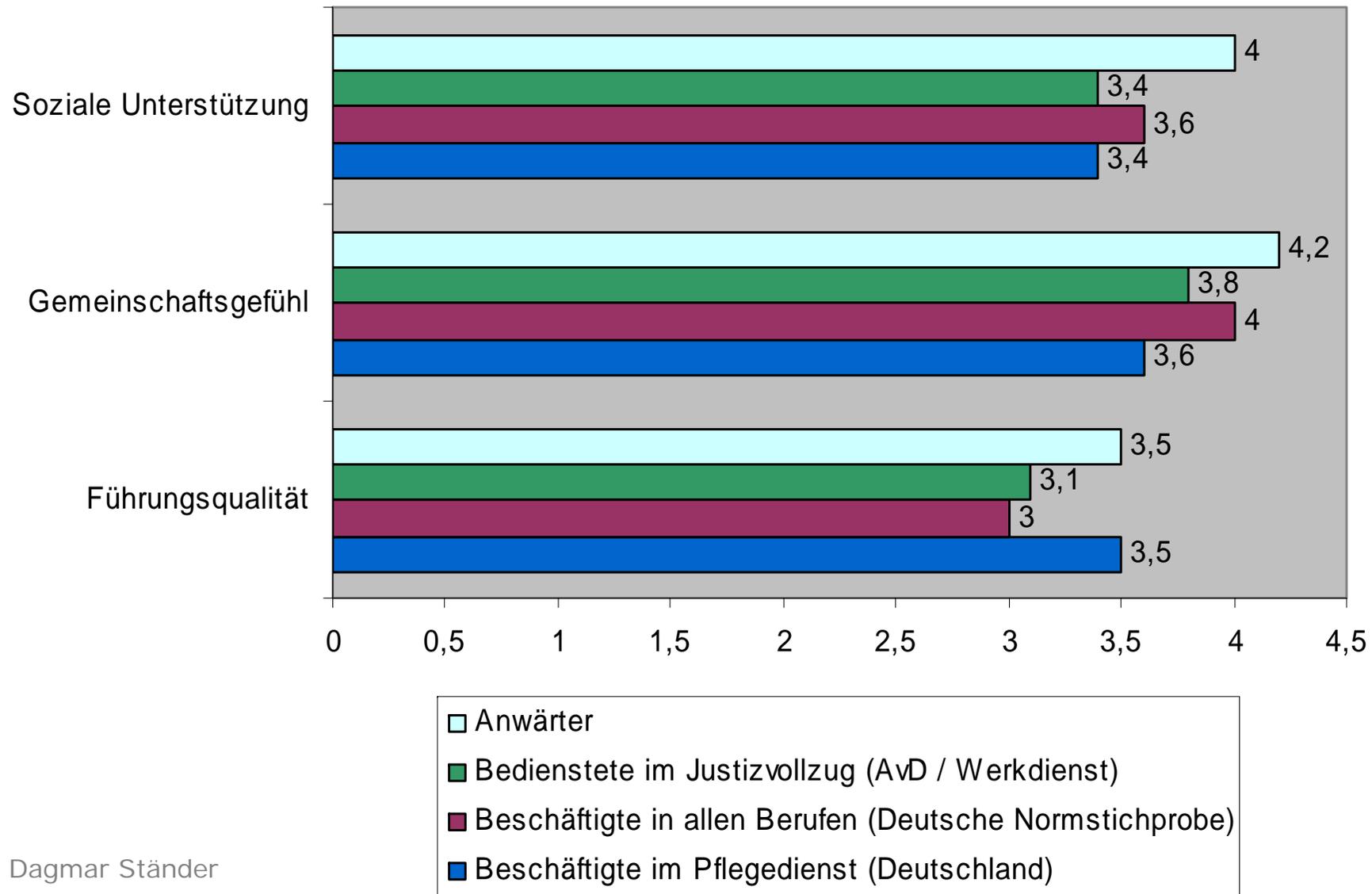
„Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt.“

„Ich erhalte in schwierigen Situationen nicht die angemessene Unterstützung.“

„Wenn ich an meine Leistungen und Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für unangemessen.“

haben signifikant mehr Fehltage als diejenigen die dies nicht denken oder sagen

# Team – und Führungsqualität



# Zusammenhänge zwischen Fehltagen und Kollegen und Vorgesetzten

---

Je

- weniger soziale Unterstützung ( $r = -.34$ ) die Mitarbeiter der JVA erfahren
- weniger Gemeinschaftsgefühl sie empfinden ( $r = -.38$ )
- schlechter die Führungsqualität empfunden wird ( $r = -.23$ )

desto mehr Fehltag haben die Bediensteten

# Zusammenhänge zwischen Fehltagen und Mobbing

---

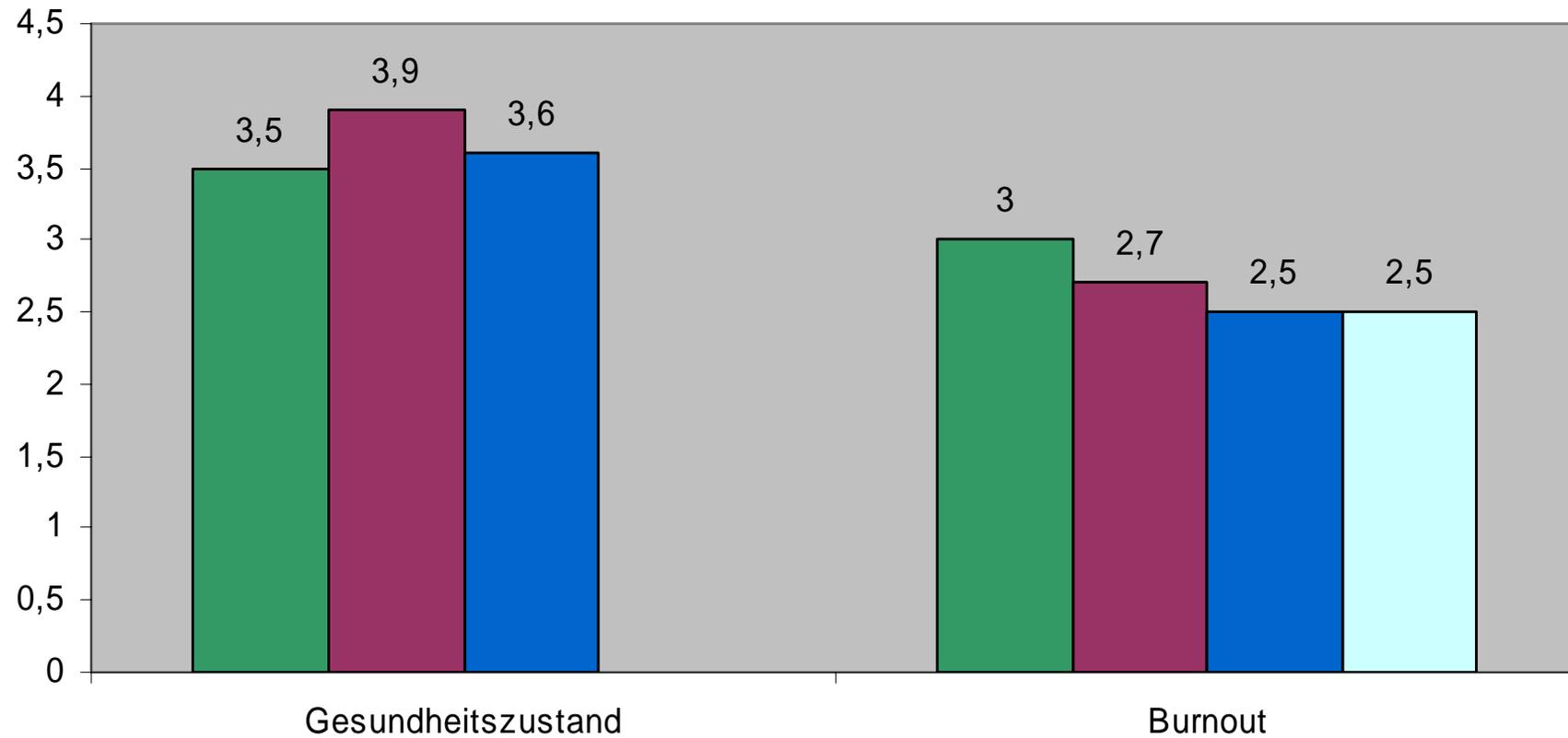
- Werden die Bediensteten gemobbt haben sie tendenziell mehr Fehltag als Bedienstete, die diese Probleme nicht erfahren ( $r = .17$  n.s.)
- Auf die Frage: „Fühlen Sie sich durch Kollegen und Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?“ antworteten 3,5% der Befragten „oft“ und 16% „manchmal“.
- Der Mittelwert bei der Beantwortung dieser Frage liegt bei 1,7 (Skala misst von 1-5; Normstichprobe liegt bei 1,6)

# Zusammenhänge zwischen Fehltagen und Alkoholproblemen von Kollegen

---

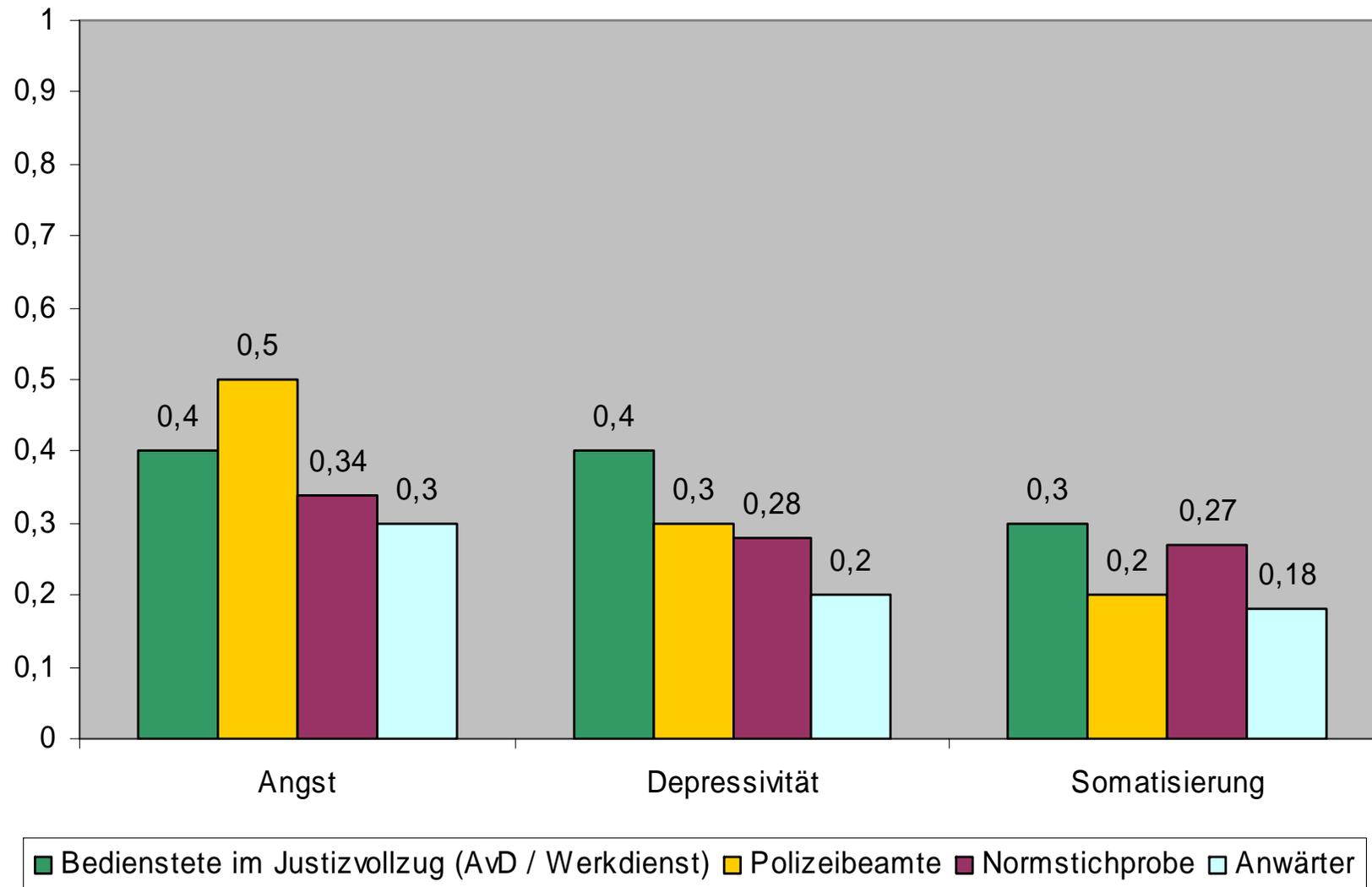
- Haben Bedienstete Probleme mit anderen Mitarbeitern aufgrund von Alkohol, haben diese mehr Fehltage als Bedienstete, die diese Probleme nicht erfahren ( $r = .43^{***}$ )
- Auf die Fragen: „Wie oft gibt es Schwierigkeiten im Arbeitsablauf weil ein Kollege Alkoholprobleme hat? Beeinträchtigt ein Alkoholproblem Ihres Kollegen Ihre Tätigkeit?“ antworteten 6% mit „oft und immer“ sowie weitere 11% mit „manchmal“)

# Gesundheitszustand & Burnout



- Bedienstete im Justizvollzug (AvD / Werkdienst)
- Beschäftigte in allen Berufen (Deutsche Normstichprobe)
- Beschäftigte im Pflegedienst (Deutschland)
- Anwärter

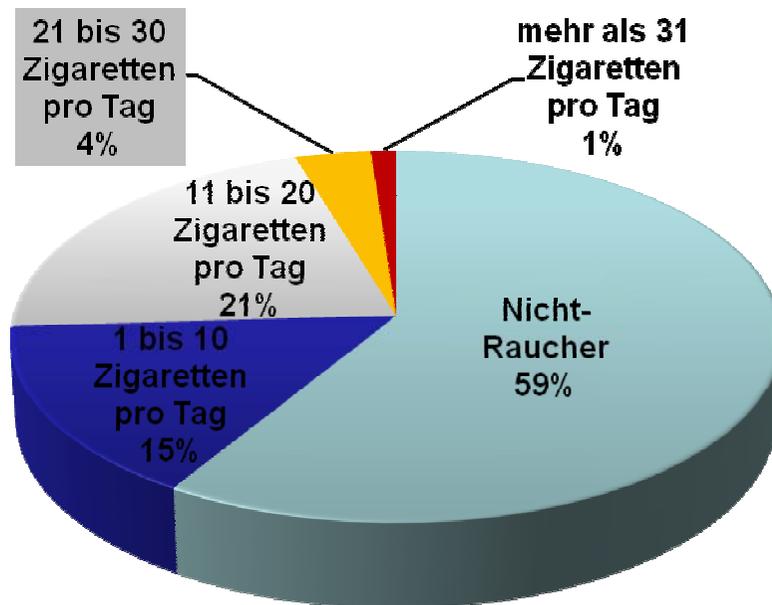
# Körperliche & psychische Beschwerden



Anmerkung: Skala misst auf den Stufen 0 (gar nicht) bis 4 (sehr stark)

# Rauchen

## Bedienstete im Justizvollzug (AvD / Werkdienst)



- Nicht-Raucher
- 1 bis 10 Zigaretten pro Tag
- 11 bis 20 Zigaretten pro Tag
- 21 bis 30 Zigaretten pro Tag

## Zusammenhang zwischen Rauchen und Fehlzeiten

Rauchen:  $r = .15$  n.s.

Anzahl der Zigaretten:  $r = .18$  n.s.

# Zusammenhänge zwischen Fehltagen und Gesundheit

---

- Je schlechter der Gesundheit, desto signifikant mehr Fehltag  
( $r = -.22^*$ )

## Zusammenhänge mit Fehlzeiten im Einzelnen:

- Körperliche Beschwerden ( $r = .27^*$ )
- Verspannungen (Kopf-, Rücken- und Nackenschmerzen;  $r = .10$  n.s.)
- Depression ( $r = .16$  n.s.)
- Ängstlichkeit ( $r = .29^{**}$ )

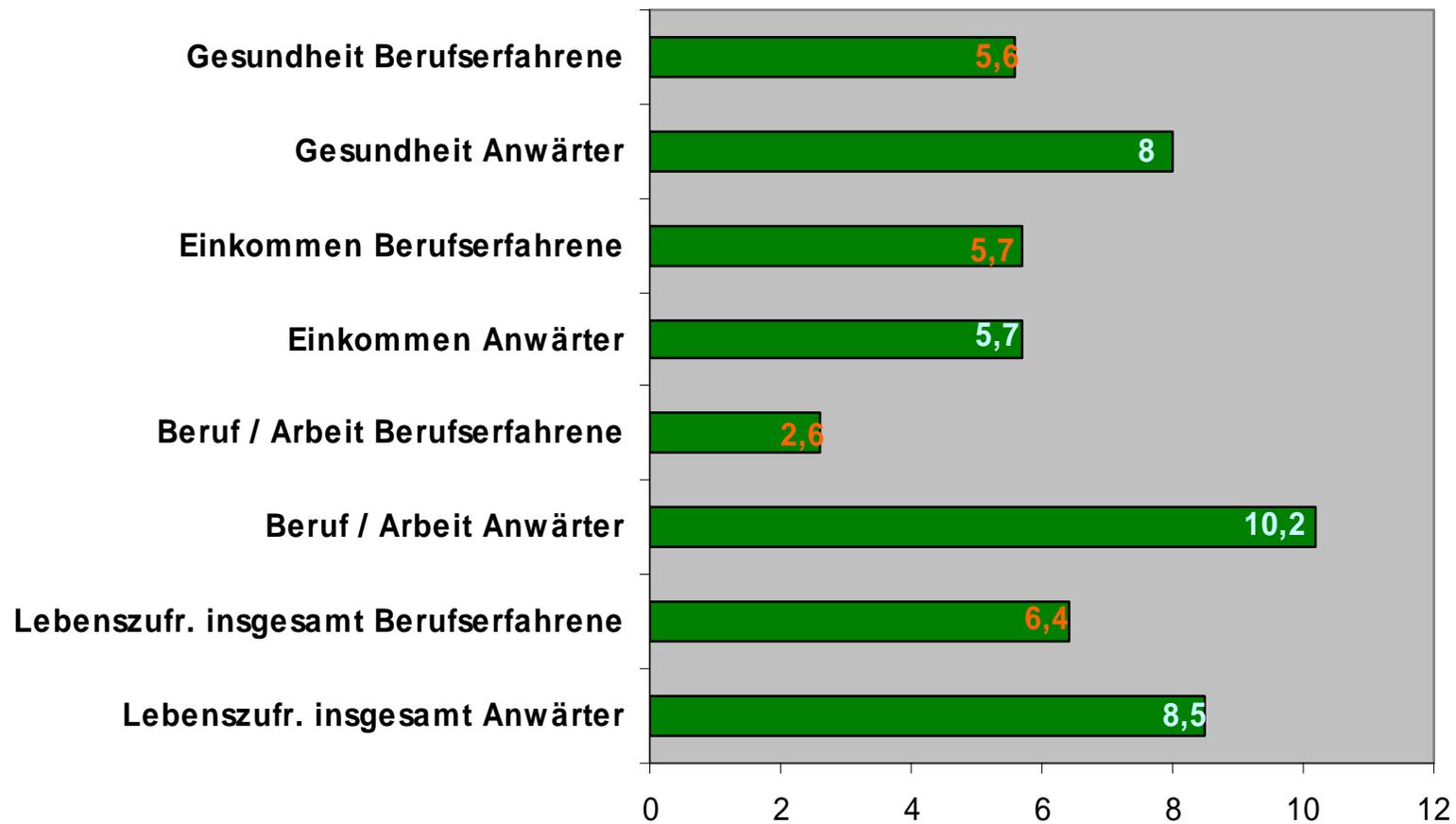
## Auftretenshäufigkeit von behandlungsbedürftigen Krankheiten:

- Körperliche Beschwerden 6%
- Depression 10%
- Ängstlichkeit 8%

# Lebenszufriedenheit

---

Lebenszufriedenheit (kombinierter Wert aus Wichtigkeit und Zufriedenheit)



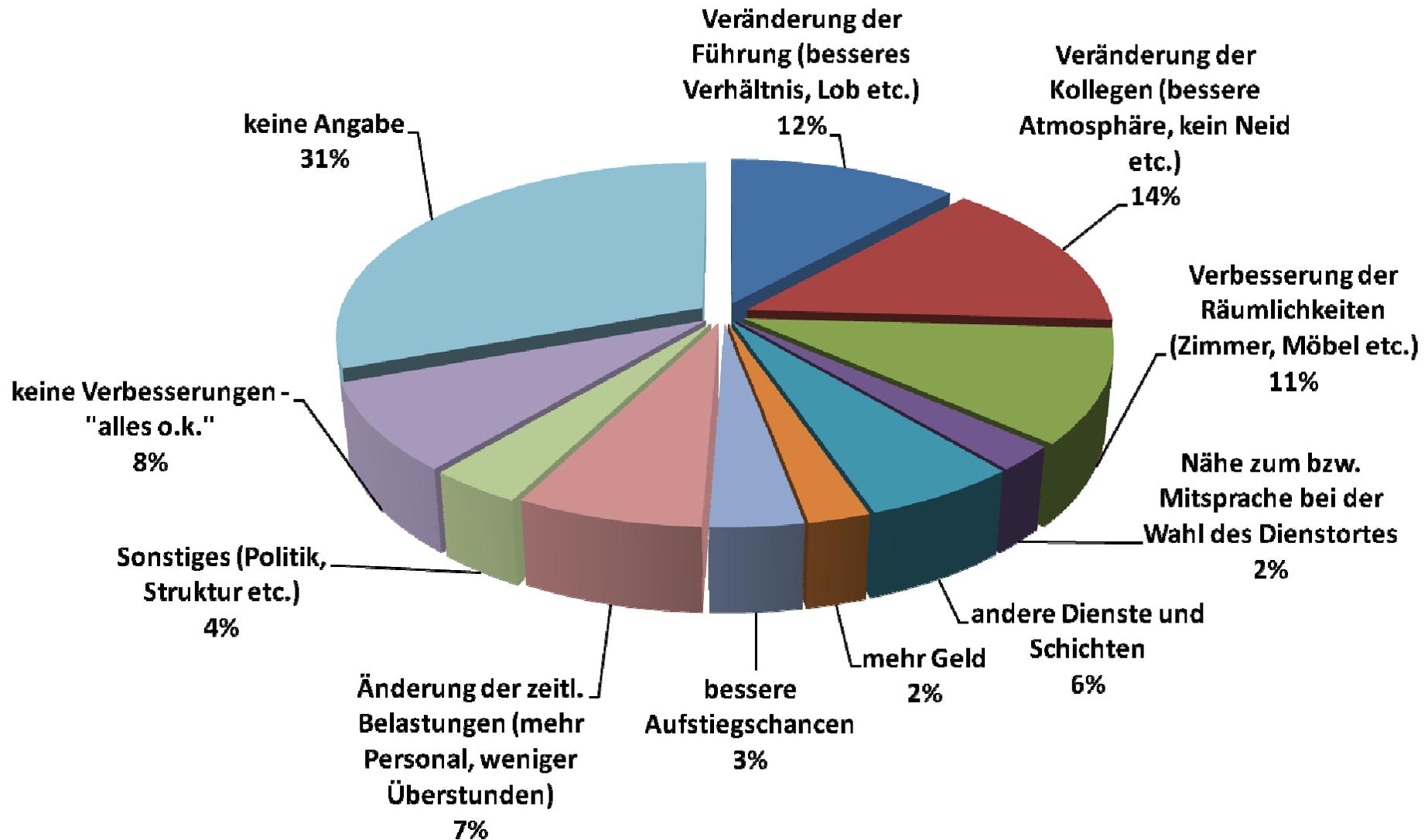
# Zusammenhänge zwischen Fehltagen, Zufriedenheit und Einkommen

---

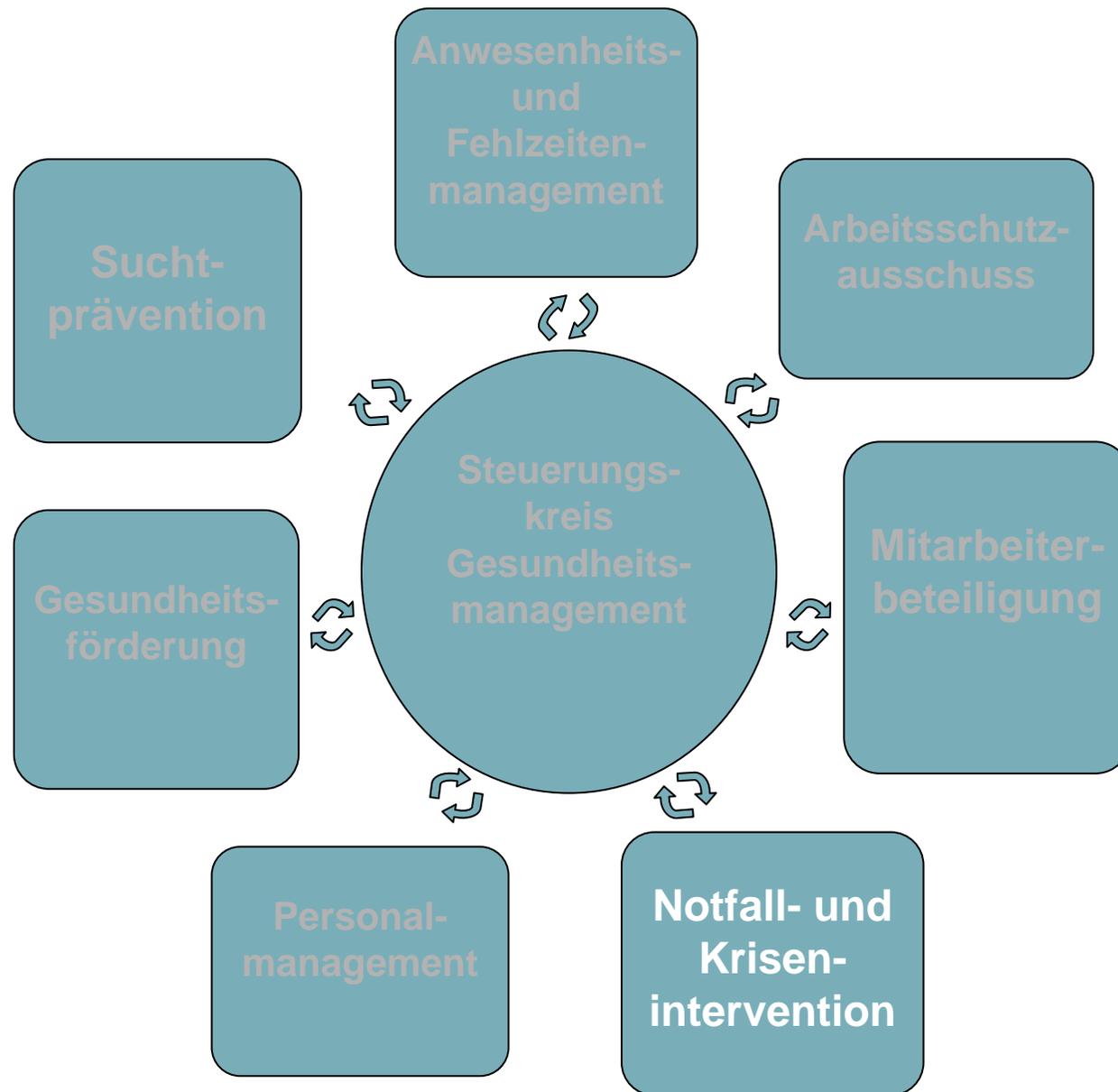
- Es zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem Beruf und Fehlzeiten ( $r = -.28^{**}$ ) d.h. je unzufriedener mit dem Beruf, desto mehr Fehlzeiten zeigen sich.
- Die Zufriedenheit mit dem Einkommen hängt nicht mit den Fehltagen zusammen ( $r = .10$ ).
- Die Antwort auf die Frage: „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt für Angemessen“ zeigt auch keinen Zusammenhang zu Fehltagen ( $r = .04$ ).

# Gewünschte Veränderungen am Arbeitsplatz

---



# Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement



# Was tun wir im Notfall?

---

## Kriseninterventionsteam

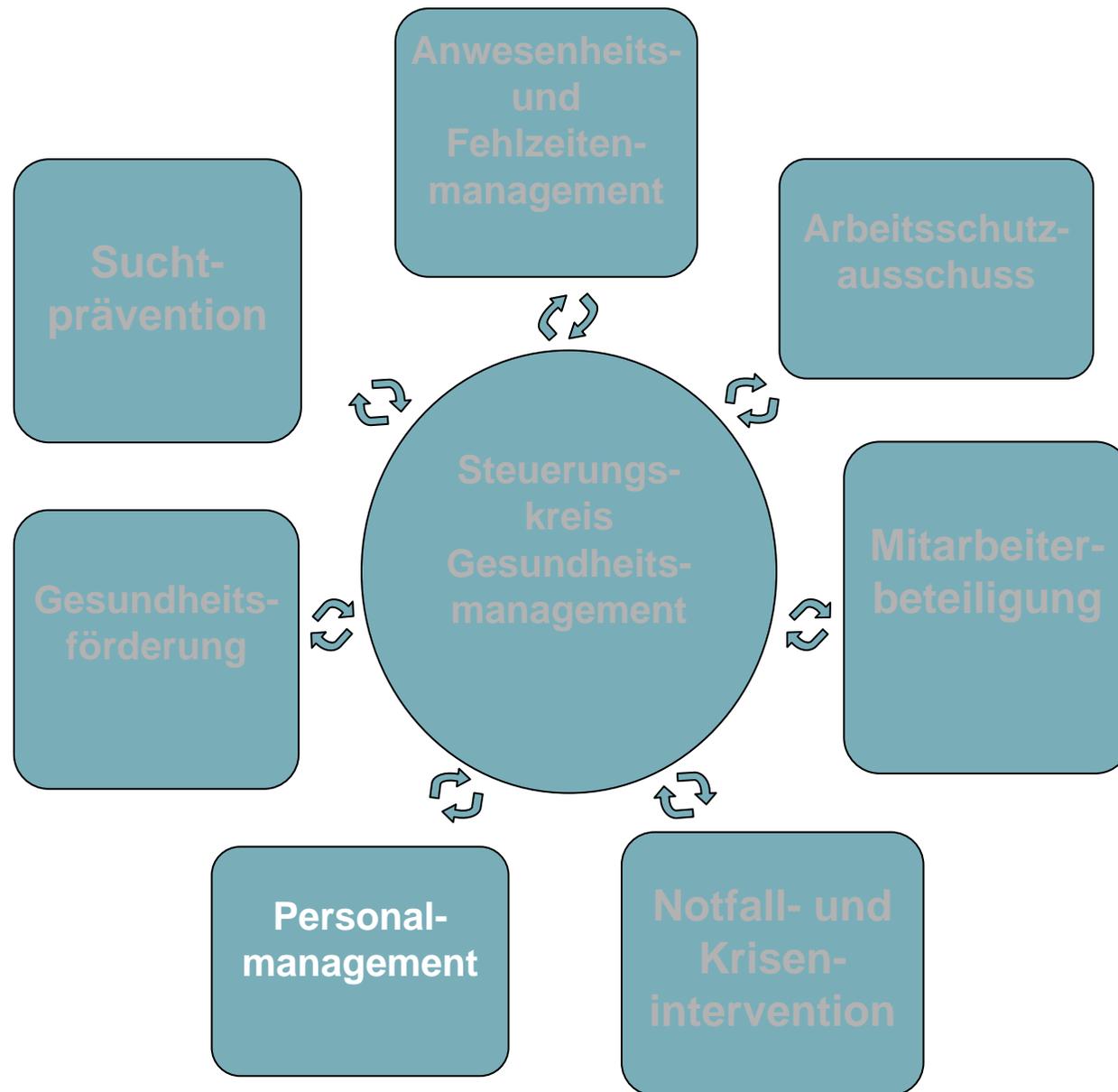
- Krisenberatung
- Teamsupervision
- Selbsthilfenetzwerk
- Traumaberatung und Traumabetreuung

Notfall- und  
Krisen-  
intervention



Kleiner Gruppenraum im GZ

# Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement



# Was hat Personalmanagement mit BGM mit zu tun?

---

z.B.

- Personalauswahl
- Führungskräfte-seminare
- Team- und Personalentwicklung (AGIF)
- Rehabilitation
- Betriebsvereinbarung Mobbing
- Supervision, kollegiale Beratung

**Mitarbeiter-  
beteiligung**

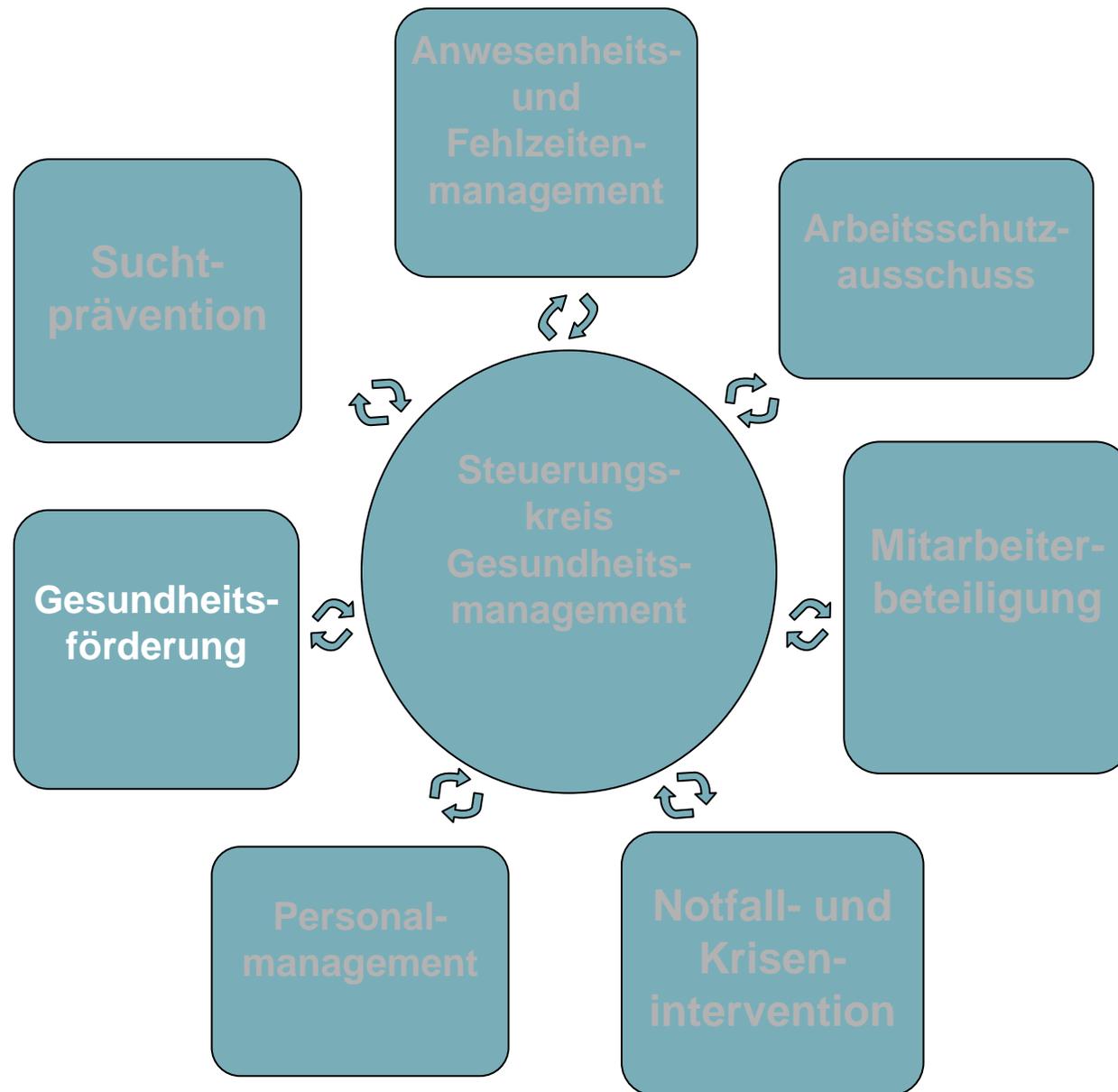
# Wer ist zuständig?

---

- Personalabteilung
- Personalentwickler
- Anstaltsleitung
- Personalvertretung
- Führungsakademie
- Gesundheitszentrum

Notfall- und  
Krisen-  
intervention

# Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement



# Was gehört zur Gesundheitsförderung?

---

- Information, Vorträge, Fortbildungen
- Gesunde Kantinenverpflegung
- Ärztliche Gesundheitschecks
- Gesundheitscoaching
- Impfaktionen

Gesundheits-  
förderung

# Wer ist zuständig?

---

- Betriebsarzt
- Multiplikatoren für Gesundheitsförderung
- Gesundheitszentrum
- Krankenkassen

**Gesundheits-  
förderung**

# Welche Fortbildungen werden angeboten?

---

## *Anstaltsübergreifend z.B.:*

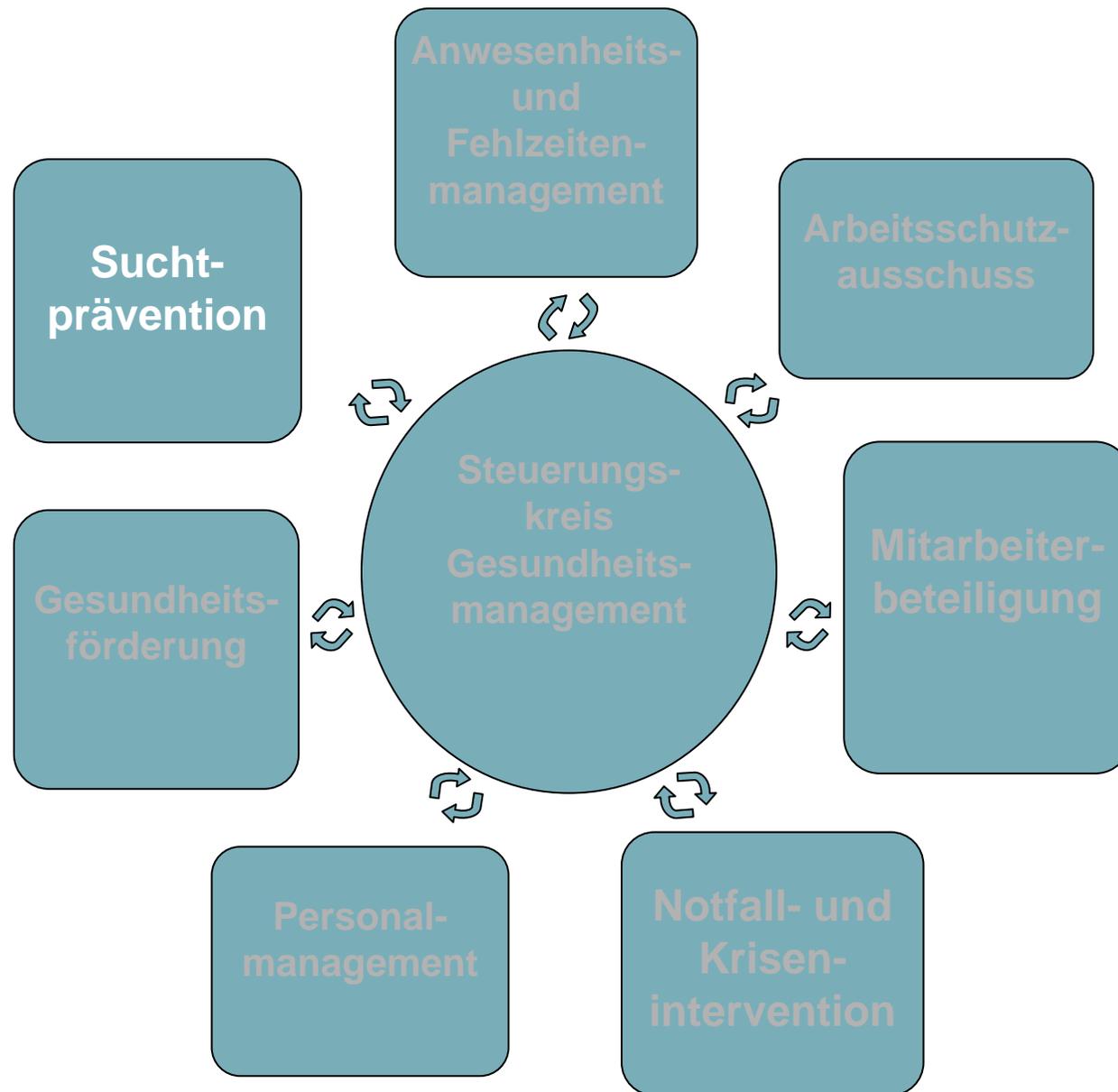
- Sicher und gelassen im Stress
- Beruf und Familie vereinbaren
- Self-care für Führungskräfte
- Raus aus der Diätenfalle
- Wohin mit meinen Gefühlen im beruflichen Alltag

## *Anstaltsintern z.B.:*

- Raucherentwöhnung
- Rückenschulen
- Sportgruppen
- Entspannungstrainings

Gesundheits-  
förderung

# Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement



# Was gehört zur Suchtprävention?

---

- Information und Aufklärung
- Betriebsvereinbarung, Stufenplan
- Beratungs- und Hilfsangebote
- Therapievermittlung

Sucht-  
prävention

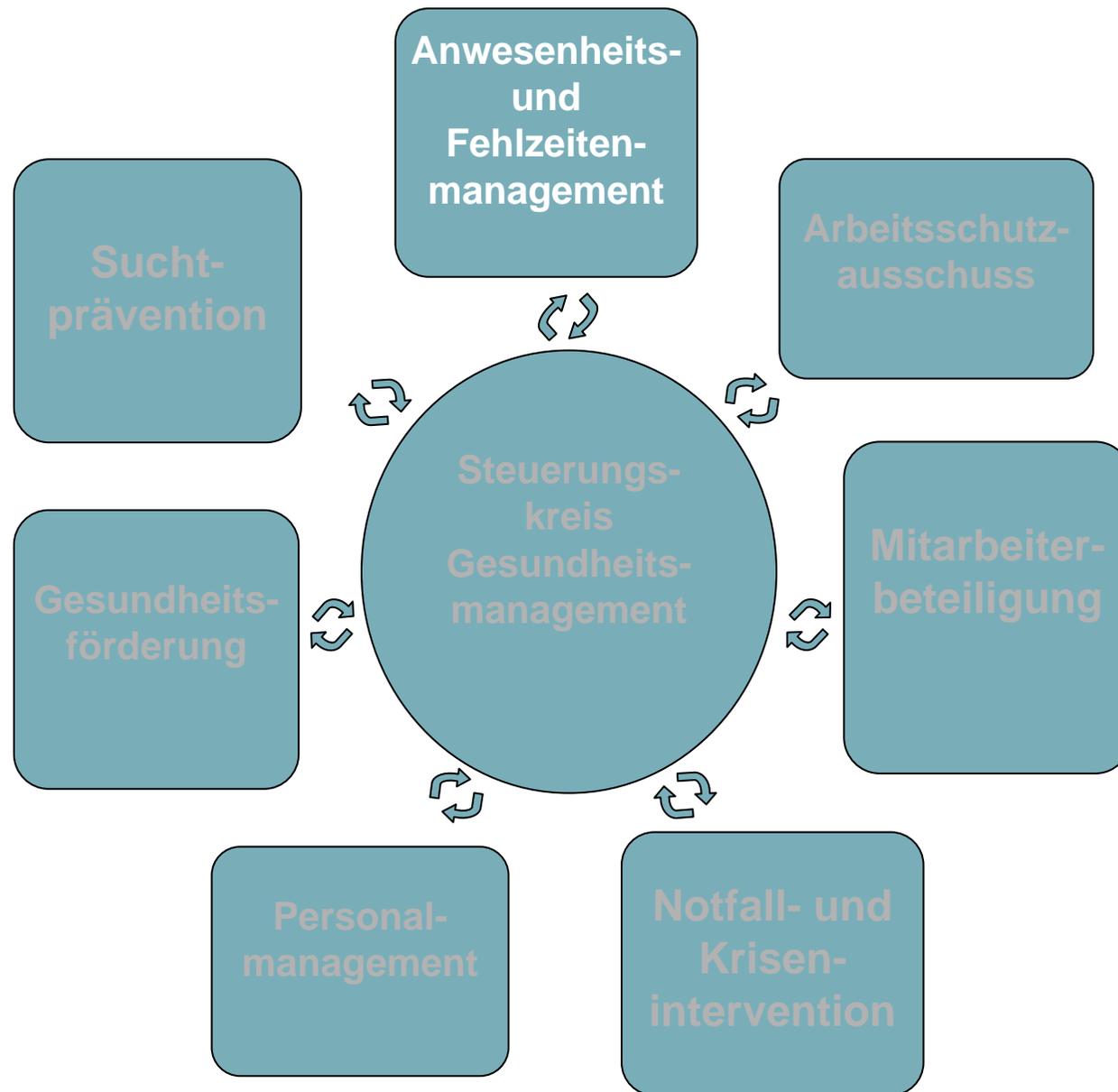
# Wer ist zuständig?

---

- Personalabteilung
- Personalvertretung
- Multiplikatoren für Suchtprävention
- Gesundheitszentrum

Sucht-  
prävention

# Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement



# Was beinhaltet das Anwesenheits- und Fehlzeitenmanagement?

---

- Fehlzeitenstatistiken
- Eingliederungsmanagement
- Rückkehr- und Fehlzeitengespräche?
- Ursachenanalyse
- Ganzheitliches Gesundheitsmanagement

Anwesenheits-  
und Fehlzeiten-  
management

# Wer ist am Anwesenheits- und Fehlzeitenmanagement beteiligt?

---

- Leitung und Vorgesetzte
- Personalabteilung
- Personalvertretung
- Betriebsarzt
- Gesundheitszentrum

Anwesenheits-  
und Fehlzeiten-  
management

# Fehlzeitenstatistik

---

- Name und Arbeitsbereich des Mitarbeiters (verschlüsselt)
- Krankheitstage gesamt
- Dauer der Krankschreibung (kurz, mittel, lang)
- Laufbahngruppe
- Dienstjahre gesamt in JVA
- Geschlecht
- Alter
- Familiensituation: Kinder / Angehörige versorgen
- Wohnort (bzw. Entfernung zwischen Wohnort und JVA)
- Schwerbeschädigt (ja / nein)
- Wochentage der Kurzzeiterkrankungen
- Nebentätigkeit
- Wann zuletzt eine Beförderung stattgefunden hat
- Überstunden
- Angestellter/Beamter

Anwesenheits-  
und Fehlzeiten-  
management

# Auswertung einer Fehlzeitenstatistik

---

Beispiel einer nds. JVA: Zeitraum 1. Januar bis 31. Juli:

- Anzahl der Krankmeldungen insgesamt 618 (Range 1-12 pro Person)
- 4006 Krankentage in 7 Monaten (ca. 800.000 Euro Kosten)
- 66 Bedienstete (21,8 %) waren gar nicht krank
- 103 Mitarbeiter (34,0 %) hatten Fehlzeiten zwischen 1 und 7 Tagen
- 60 Mitarbeiter (19,8 %) lagen zwischen 8 und 15 Tagen
- 74 Mitarbeiter (24,4 %) waren länger als 15 Tage erkrankt
- Durchschnittliche Krankheitsdauer in den ersten 7 Monaten 2008:  
13,42 Tage (hochgerechnet: 23)
- Kennzahl für das gesamte Jahr 17

Anwesenheits-  
und Fehlzeiten-  
management

# Auswertung einer Fehlzeitenstatistik

---

Beispiel einer nds. JVA: Zeitraum 1. Januar bis 31. Juli:

Die Anzahl der Krankmeldungen hängt **nicht** mit:

- Alter
- Dienstjahren
- Entfernung zwischen Dienstort und Wohnort
- Anzahl der Kinder
- Größe der Abteilung

zusammen.

Anwesenheits-  
und Fehlzeiten-  
management

# Auswertung einer Fehlzeitenstatistik

---

Beispiel einer nds. JVA: Zeitraum 1. Januar bis 31. Juli:

Die Anzahl der Krankmeldungen hängt leicht mit der vergangenen Zeit seit der letzten Beförderung ( $r = .12^*$ ) zusammen.

Anwesenheits-  
und Fehlzeiten-  
management

# Auswertung einer Fehlzeitenstatistik

---

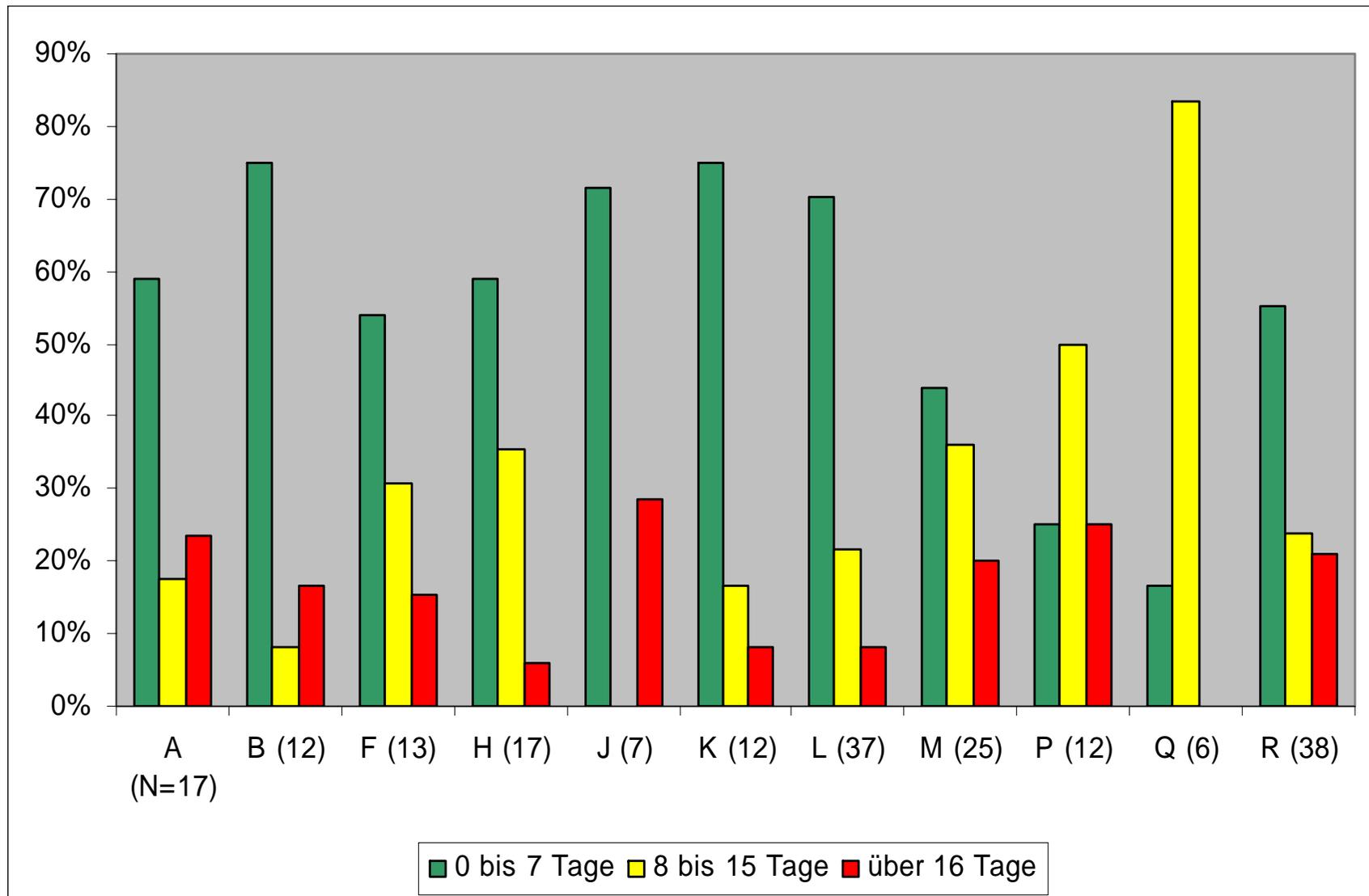
Beispiel einer nds. JVA: Zeitraum 1. Januar bis 31. Juli:

Häufigkeit Wochentage (einzelne Krankheitstage)

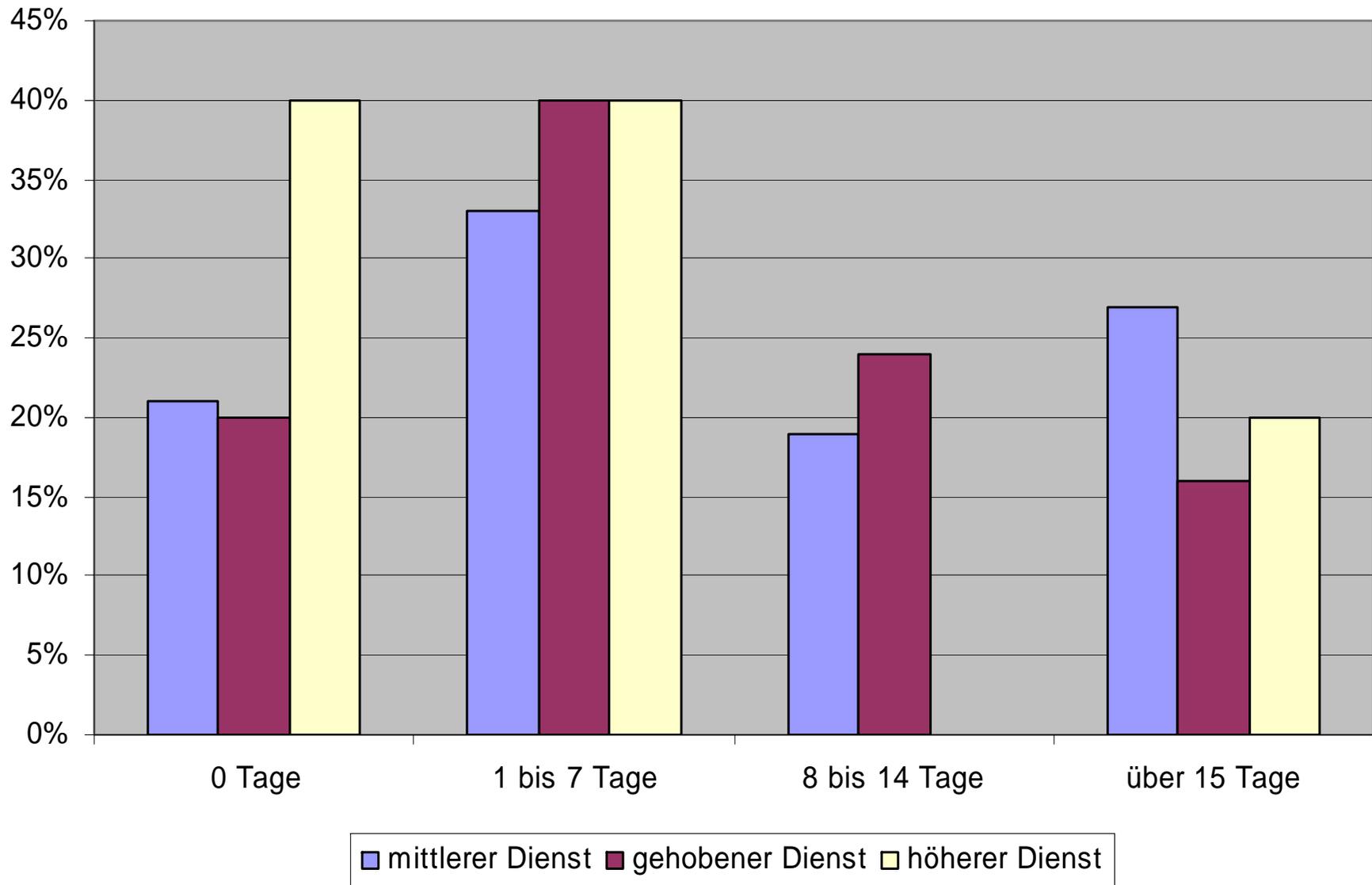
<b>Montag</b>	46
Dienstag	35
Mittwoch	36
Donnerstag	42
<b>Freitag</b>	54

Anwesenheits-  
und Fehlzeiten-  
management

# Darstellung der Krankentage von Mitarbeitern nach Abteilungen aufgeschlüsselt



# Unterschiede hinsichtlich der Fehltage zwischen den verschiedenen Laufbahnen

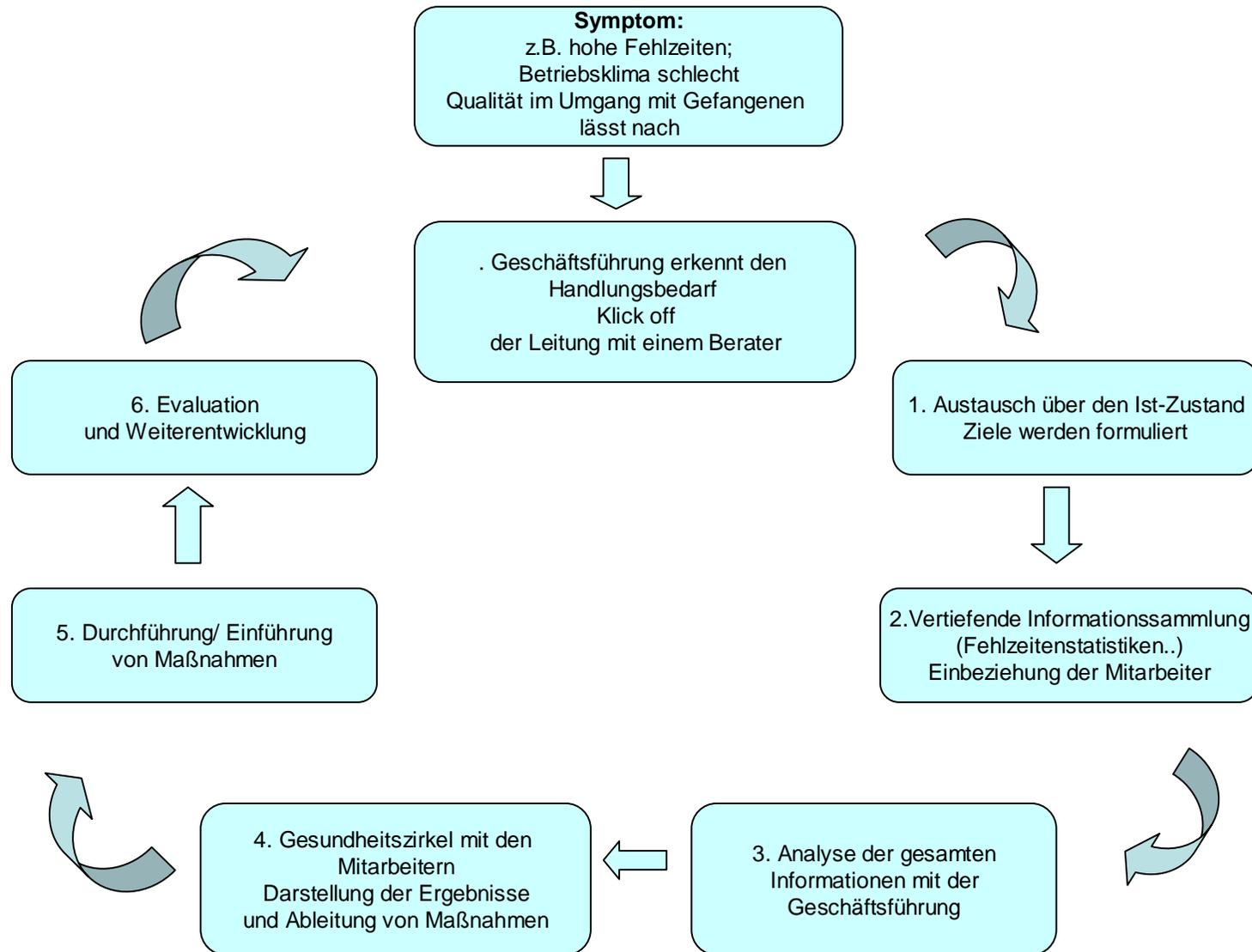


# Liste für Analyse

---

Anzahl der Krankentage von Jan.-Juli 2008	Mitarbeiter ID	Anz d Krankmeldungen	Abteilung
48	412	7	H
49	494	5	A
49	646	2	F
50	752	6	B
55	583	4	C
57	745	3	A
59	848	5	G
61	482	9	B

# Ablaufplan für Projekte des Gesundheitsmanagements in einer JVA



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt: Dipl.-Psych. Dagmar Ständer

Gesundheitszentrum im Bildungsinstitut des niedersächsischen Justizvollzugs

Telefon 05141-3959-351 oder 352

[d.staender@tu-bs.de](mailto:d.staender@tu-bs.de) oder [dagmar.staender@bi-jv.niedersachsen.de](mailto:dagmar.staender@bi-jv.niedersachsen.de)