



Ermittlungen in Sachen Gesundheit
Gesundheitsmanagement in der Landespolizei
Sachsen-Anhalt

Workshop
Gesundheitsmanagement bei der Polizei
28./29. 11.06

WARUM?

W Gesundheitsbericht 2003

- n Hohe/ bzw. steigende Altersstruktur
- n Hoher Krankenstand (im Durchschnitt 6,7%)
- n Wenige Krankheitsarten für hohen Fehlzeiten verantwortlich
- n Adipositas (25% BMI über 30)
 - | Muskel-Skelett- und Herz-Kreislaufkrankungen, Diabetes mellitus II
- n Vorzeitige Polizeidienstunfähigkeiten
- n Besonderheiten im Rehabilitationsaufkommen
 - | Reha psychische/psychosomatische Erkrankungen auf 27,2%

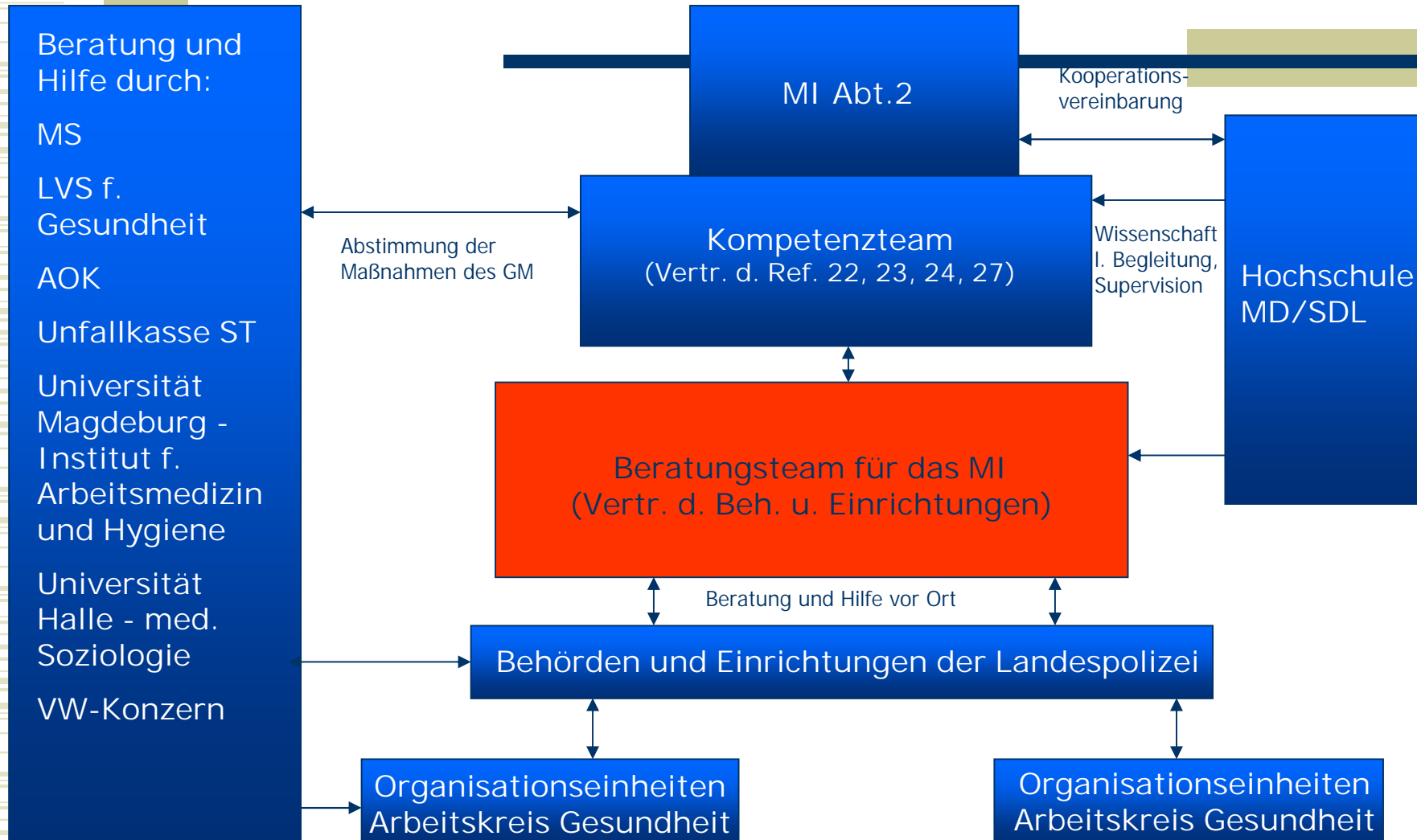


Vorgehensweise



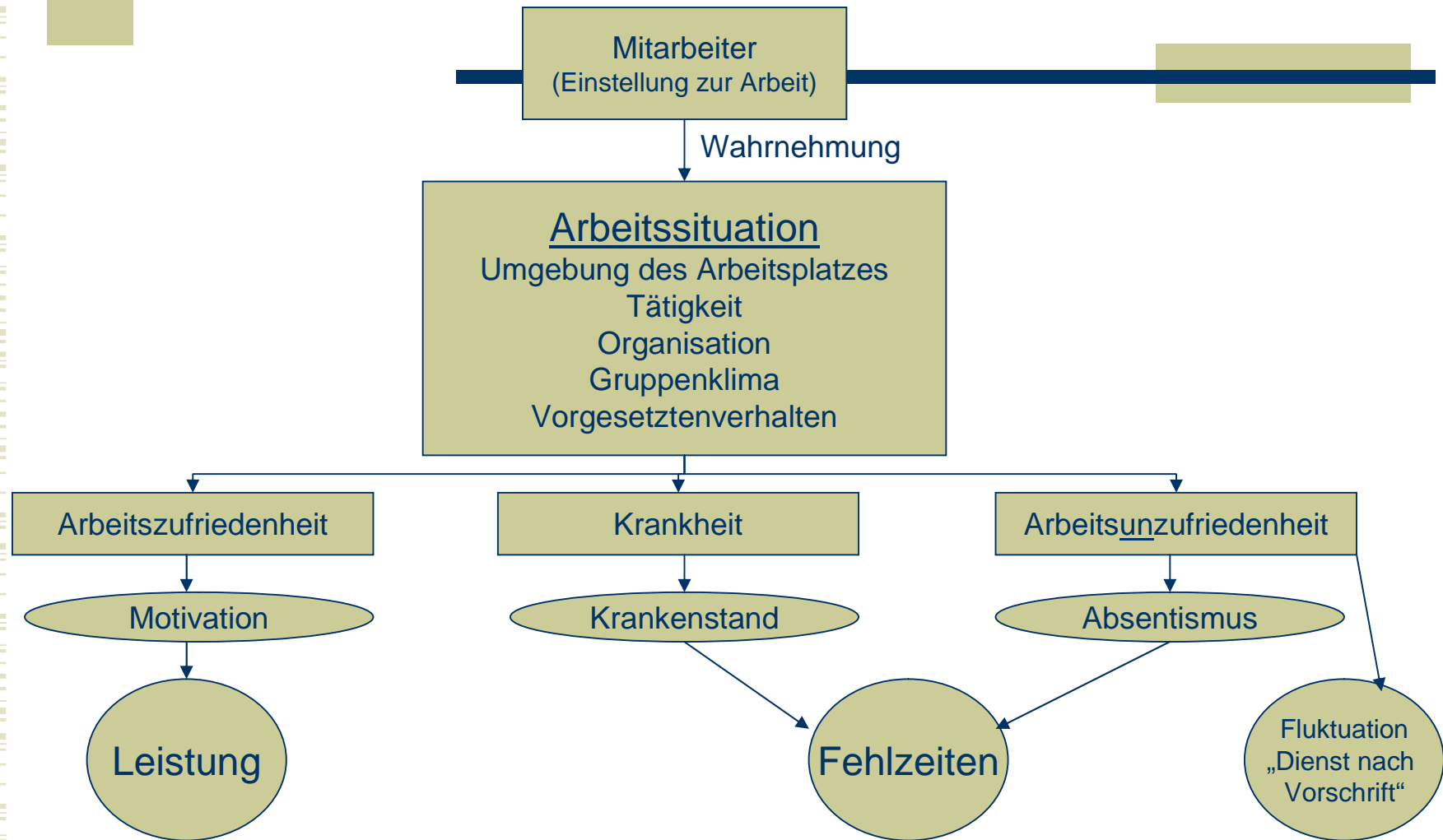
- w Strukturen schaffen
- w Diagnose betreiben
 - n Arbeitssituationsanalysen
 - n Handlungsfelder bestimmen
 - n Ziele/ Maßnahmen feststecken
- w Ziele/ Maßnahmen umsetzen
- w Ziele/ Maßnahmen evaluieren

Struktur Gesundheitsmanagement in Sachsen-Anhalt

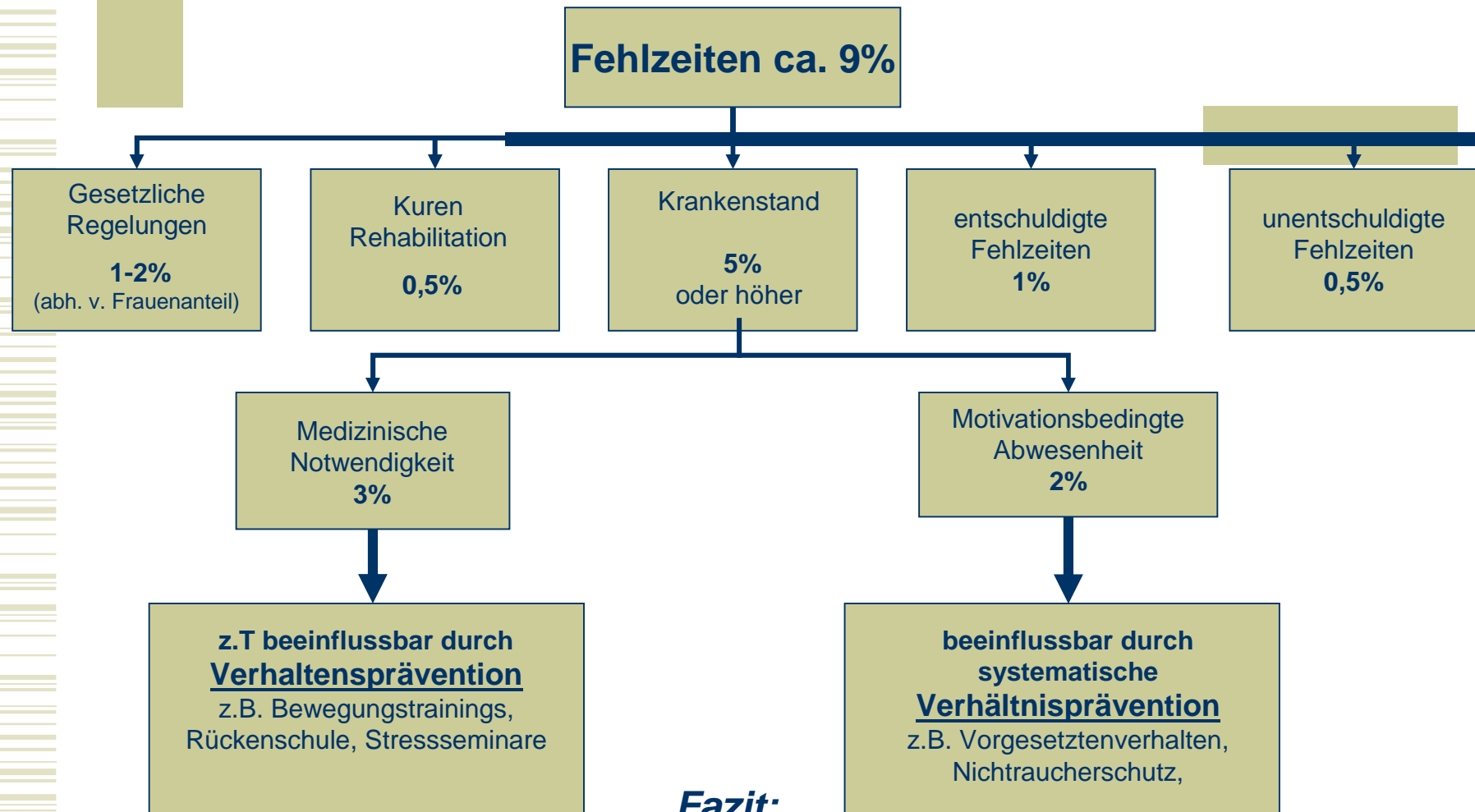


Diagnose mit Arbeitssituationsanalysen (ASA)

„Wo drückt der Gesundheitsschuh?“

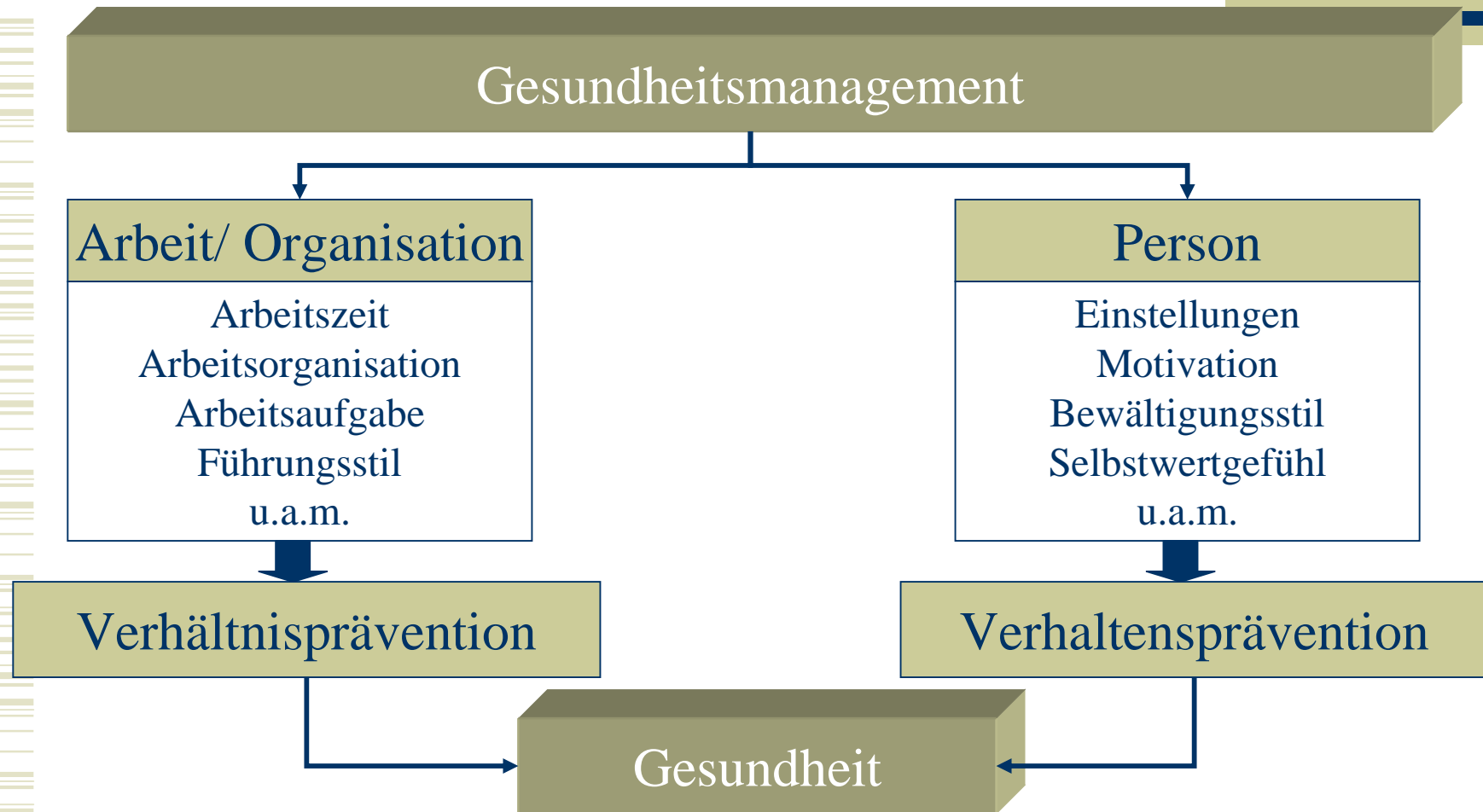


Beeinflussbarkeit von Fehlzeiten



Fazit:
40% des Krankenstandes resultieren aus motivationsbedingter Abwesenheit!

Handlungsfelder Verhältnis- und Verhaltensprävention



Maßnahmenumsetzung auf zwei Ebenen

- w ASA-Ergebnisse aus 100 Untersuchungen mit ca. 1500 Befragten decken Handlungsbedarf auf.

- w Umsetzung à Beratungsteam
 - | Aufgreifen von zentralen Handlungsfeldern (BSM, NR-Schutz)
 - | Ableitung von Maßnahmen (*Bsp. Maßnahmeplan*)
 - | Vorschlag an das MI LSA zur Umsetzung in den B/E

- w Umsetzung à Arbeitskreise Gesundheit
 - | Aufgreifen von Handlungsfeldern, die Bearbeitung vor Ort bedürfen
 - | Ableiten von Maßnahmen (*Bsp. Maßnahmeplan*)
 - | Vorschlag an Leitungen B/E zur Umsetzung vor Ort

 - | Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen, die vom Beratungsteam über das MI auf die Behörden und Einrichtungen übertragen werden sollen.

Ziele/ Maßnahmenplan Verhaltensprävention

- W Verringerung des Anteils von an Adipositas betroffenen PVB
- W Implementierung dezentraler Angebote von Rückenschulen, Gesundheitssport und Seminaren (Stressmanagement, Zeitmanagement)
- W Förderung regionaler Gesundheitssportangebote
 - | finanzielle Unterstützung
- W Senkung des Anteils an Rauchern, Dienstvereinbarung Nichtraucherchutz
- W Entwicklung einer Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten „Mobbing“
- W Optimierung der betrieblichen Suchtkrankenhilfe
- W Optimierung computergestützte und Bildschirmarbeitsplätze
- W Implementierung eines Betreuungsangebotes Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand
- W Gesundheitstage und Informationsveranstaltungen zu gesundheitsrelevanten Themen



Ziele/ Maßnahmenplan Verhältnisprävention

- W Erkenntnisse fließen in PSR (Polizeistrukturreform) ein
- W Führungskräfteentwicklung (Seminare, med. Coaching)
- W Gesundheitsmanagement im Studium der FH- Polizei
- W Bedarfsorientiertes Schichtdienstmodell (BSM à DSM)
- W Eingliederungsmanagement
- W Gesundheitszirkel
- W Sporterlass
- W Kriseninterventionsteams
- W Überprüfung Bewerberauswahl (evtl. Benachteiligung weiblicher Bewerber)
- W Führungs- und Einsatzmitteln (FEM)
- W Statistikaufwand
- W Transparenz bei Personalbeurteilung/ Leistungsbeurteilung
- W Zugang/ Qualität von Schulungen/ Lehrgängen
- W Verpflegung bei Einsätzen und während des Dienstes
- W Benutzersoftware (IVOPOL)

Maßnahmeplan AK Gesundheit

- W Verbesserung Führungsverhalten
 - n FK-Seminare
- W Verbesserung des Informationsflusses
 - n Abbau von Informationsdefiziten (Regress), Dienstberatungen
- W Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit
 - n „Hotline“ zur Behördenleitung
- W Verbesserung der Umgebung des Arbeitsplatzes
 - n z.B. malermäßige Instandsetzung
 - n Verteilung Drucker, Aufstellung Computerarbeitsplätze
 - n Überprüfung der Verteilung von FEM, Dienst- und Einsatzfahrzeuge
- W Verbesserungen bei der Dienstplangestaltung
 - n Regelmäßige Beratungen und Schulungen der Koordinatoren

Status Quo und Evaluation

W Status Quo

- n Umsetzung von Strukturmaßnahmen (Beratungs- (Projekt-)Team, Arbeitskreise Gesundheit, Gesundheitszirkel)
- n Schwerpunkt: Führungskräfteentwicklung
- n BSM
- n Kriseninterventionsteams
- n Dienstvereinbarung „Mobbing“
- n Dienstvereinbarung Nichtraucherschutz
- n Dezentrale Rückenschulen
- n Regionale Gesundheitssportangebote
 - | finanzielle Unterstützung

W Evaluation

- n 2008 Ende der Projektlaufzeit - erneute Überprüfung des Ist-Zustandes
 - | Danach Entscheidung über Einstellung oder Fortführung, Übergang in Betriebsroutine



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Uta Pitloun B.Sc.