

Gesundheitsmanagement in einer Berliner Bezirksverwaltung



Senatsverwaltung
für Inneres



Dipl.-Psych. Dr. Klaus Mucha
Beauftragter des Bezirksbürgermeisters
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin
BzBmGM@ba-temp.verwalt-berlin.de

Projektskizze Gesundheitsmanagement Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg (August 2004)

Ziele	Mögliche Instrumente zur Zielerreichung	IST-ANALYSE der GESUNDHEITSSITUATION		Controlling und Anpassung
		Stärken	Schwächen (Handlungsfelder)	
<p>Prozessziele:</p> <p>Erweiterung der Prozesskompetenz für Gesundheitsprojekte Optimierung des Gesundheitsmanagements Herstellung der Akzeptanz für Gesundheitsprojekte</p> <p>Ergebnisziele zur Verbesserung der Gesundheitssituation</p> <p><u>Analyse der betrieblichen Situation (u.a. auch Stand bzw. Planung der Gefährdungsanalysen nach ArbSchG) und Zusammenführung vorhandener Analysedaten</u></p> <p>Erfassung von Defiziten und Stärken Ermittlung zentraler Handlungsfelder</p> <p>Erarbeitung von Verbesserungs- und Maßnahmenvorschlägen zum Abbau von Belastungen u. zur Steigerung d. Arbeitsmotivation sowie Arbeitszufriedenheit, zum Stressmanagement, zum gesunden Umgehen mit Veränderungen, zur Prävention psychischer Erkrankungen, zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit durch altersgerechte Arbeitsgestaltung</p> <p>Senkung des Krankenstandes</p>	<p>Externe fachliche Beratung und finanzielle Unterstützung durch Abschluss einer Ver einbarung mit der Unfallkasse Berlin, der AOK/BGF und anderen Krankenkassen u.a. zur Durchführung gemeinsamer Gesundheitsprojekte</p> <p>Arbeitsunfähigkeits- (AU) Analysen geben Aufschluss über Höhe, Struktur und Art der AU und weisen besonders oder weniger belastete Personengruppen aus</p> <p>Planungsworkshop/Intensivworkshop zur Ressourcen- u. Belastungsüberprüfung, zur Generierung plausibler Ursache-Wirkungshypothesen über Zusammenhänge zwischen Auffälligkeiten im AU-Geschehen u. den relevanten Problembereichen, die Grundlage für Interventionsmaßnahmen bilden, Feindesign der Projektskizze, Festlegung einzelner Projektschritte</p> <p>Mitarbeiterbefragung (MAB) weist relevante Problembereiche aus Arbeitszufriedenheit- u. -organisation, Kommunikation und Beziehungen zwischen Kollegen und mit Vorgesetzten, Beanspruchung und Stress</p> <p>Expertenworkshops und Mitarbeiterworkshops bei Bedarf</p>	<p style="text-align: center;">Fiktives Beispiel</p> <p>Gute Bewertung der Arbeitstätigkeit, -bedingungen, -mittel, -zeit und der Beziehung zu Kollegen (gem. MAB)</p> <p>hoher Ausbildungsstand</p> <p>ausgewogene Geschlechterstruktur</p> <p>niedrige Falldauer bei Erkrankungen jüngerer Mitarbeiter (gem. AU-Analyse)</p>	<p style="text-align: center;">Fiktives Beispiel</p> <p>Stress und hohe Arbeitsbelastung</p> <p>fehlendes Lob von Vorgesetzten</p> <p>Informationsdefizite</p> <p>Suchtproblematik</p> <p>fehlende persönliche Perspektiven (gem. MAB)</p> <p>hohes Durchschnittsalter</p> <p>Krankenstand, hohe AU-Quote, hoher Anteil psychisch Kranker bei bestimmten Berufsgruppen</p> <p>hoher Anteil von Muskel- Skelett-Erkrankungen bei Verwaltungskräften (gem. AU-Analyse)</p>	<p>Reflektion der Workshops/ Nachgespräche</p> <p>Evaluation/Erfolgsbewertung der Prozesse und Maßnahmen</p> <p>Einbeziehung weiterer Bereiche unter Verwendung von Multiplikatorenkonzepten</p> <p>Anpassung und Optimierung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen</p>
Aufgrund der Ist-Analyse mögliche Maßnahmen/ konkrete Ergebnisse				
<p>Beteiligung von (Teilnehmerzahl) Mitarbeitern an den Maßnahmen des Gesundheitsmanagement in den letzten beiden Jahren und damit Erhöhung der Akzeptanz für Gesundheitsförderungsprojekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verhaltensprävention (setzen am Verhalten des Einzelnen an) <ul style="list-style-type: none"> - Entspannungstraining und Stressmanagement - Bewegungstraining (Rückenschule, Aktive Pause, Yogilates, Augentraining, Mobile Massage am Arbeitsplatz) - Suchtprävention (insbesondere Raucherentwöhnung) - Maßnahmen zur Verhältnisprävention (setzen an den Arbeitsbedingungen an) <ul style="list-style-type: none"> - Durchführung von Gefährdungsanalysen nach dem ArbSchG - Anstöße zu Veränderungen der Ablauforganisation sowie der Informations- u. Kommunikationsstrukturen - Optimierung von Rahmenbedingungen - Integrierte Verhaltens- u. Verhältnisprävention <ul style="list-style-type: none"> - Kurse zur Stärkung der persönlichen Kompetenzen insbesondere zur Bewältigung schwieriger Arbeitsituationen (Zeit- Selbstmanagement, Gesprächs- u. Verhandlungsführung, Teamentwicklung, Mitarbeiter in Veränderungsprozessen - Konfliktmanagement - Programme zur Frage des Alterns im Arbeitsleben - Durchführung von Gesundheitstagen - Senkung des Krankenstandes 				
Der durchschnittliche Krankenstand im Jahr 2002 in der Berliner Verwaltung betrug 8,7 %.				

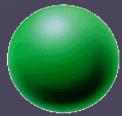
Unproduktive Krankenkosten 2004

Situation im Bezirksamt Tempelhof - Schöneberg

298 Mitarbeiter* – dauernd krank !

Unproduktive Kosten: ca. **10 Mio. €** p.a.

*Basis: 8,5% Krankenstand (Schätzung 2004)



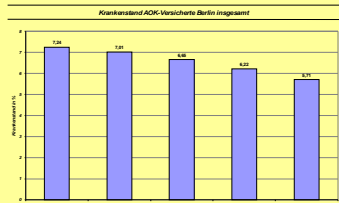
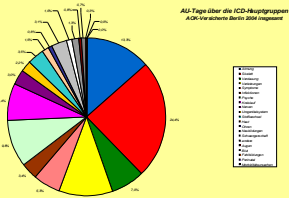
Das Modell Betrieblicher Gesundheit

Wirtschaftlichkeitsindikatoren

- Leistungskennzahlen
- Qualität
- Umsatz, Kosten etc

Arbeitssicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz

- **Krankenstand**
- **AU-Analysen**



Gesundheitsindikatoren



Stressbewältigung



Gesundheitspotenziale

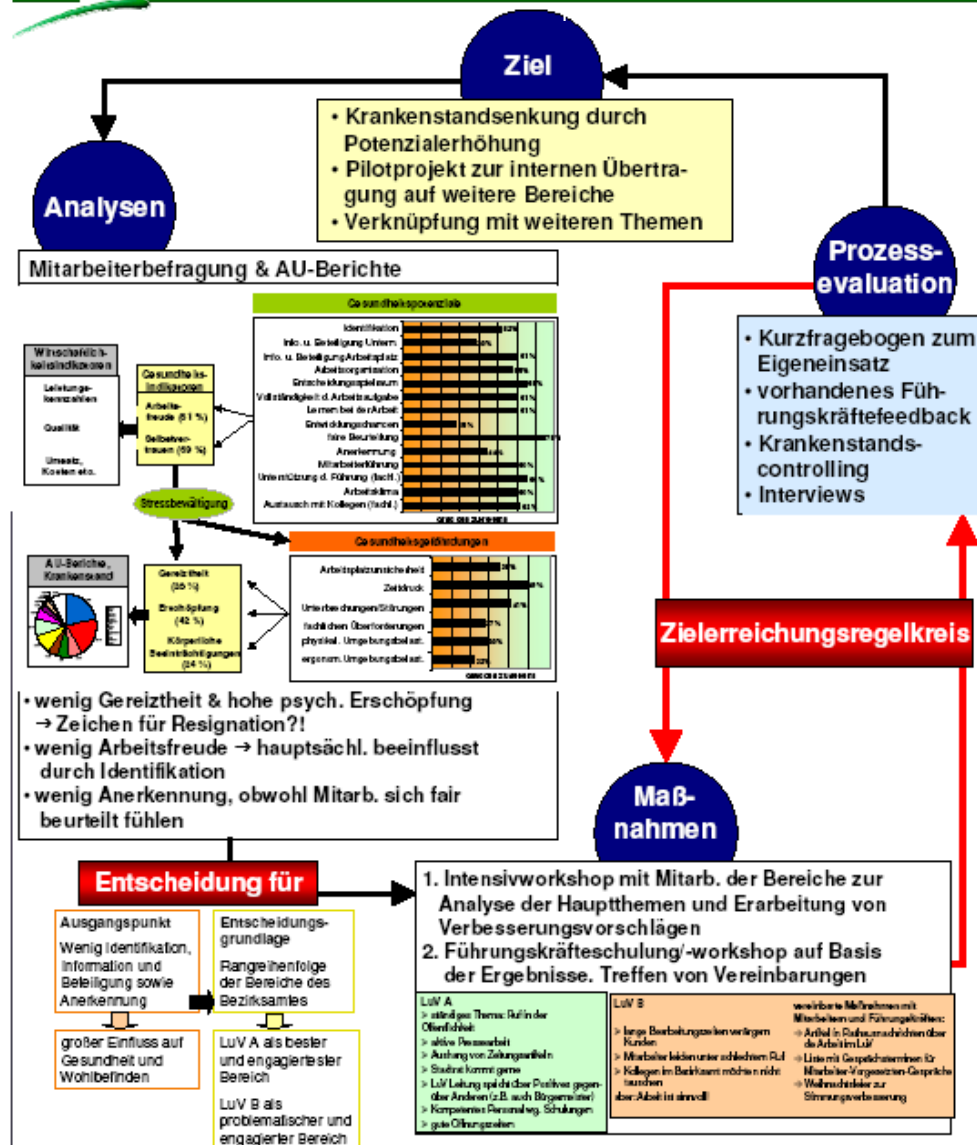
- Information und Beteiligung (Betrieb/Arbeitsplatz)
- Entscheidungsspielraum
- Faire Beurteilung
- Anerkennung
- Lernen bei der Arbeit
- Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Entwicklungschancen
- Identifikation
- Mitarbeiterführung
- Arbeitsklima
- Austausch mit Kollegen & Unterstützung d. Führung

Gesundheitsgefährdungen

- Zeitdruck
- Unterbrechungen
- Fachliche Überforderungen
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Physikalische Umgebungsbelastungen
- Ergonomische Umgebungsbelastungen



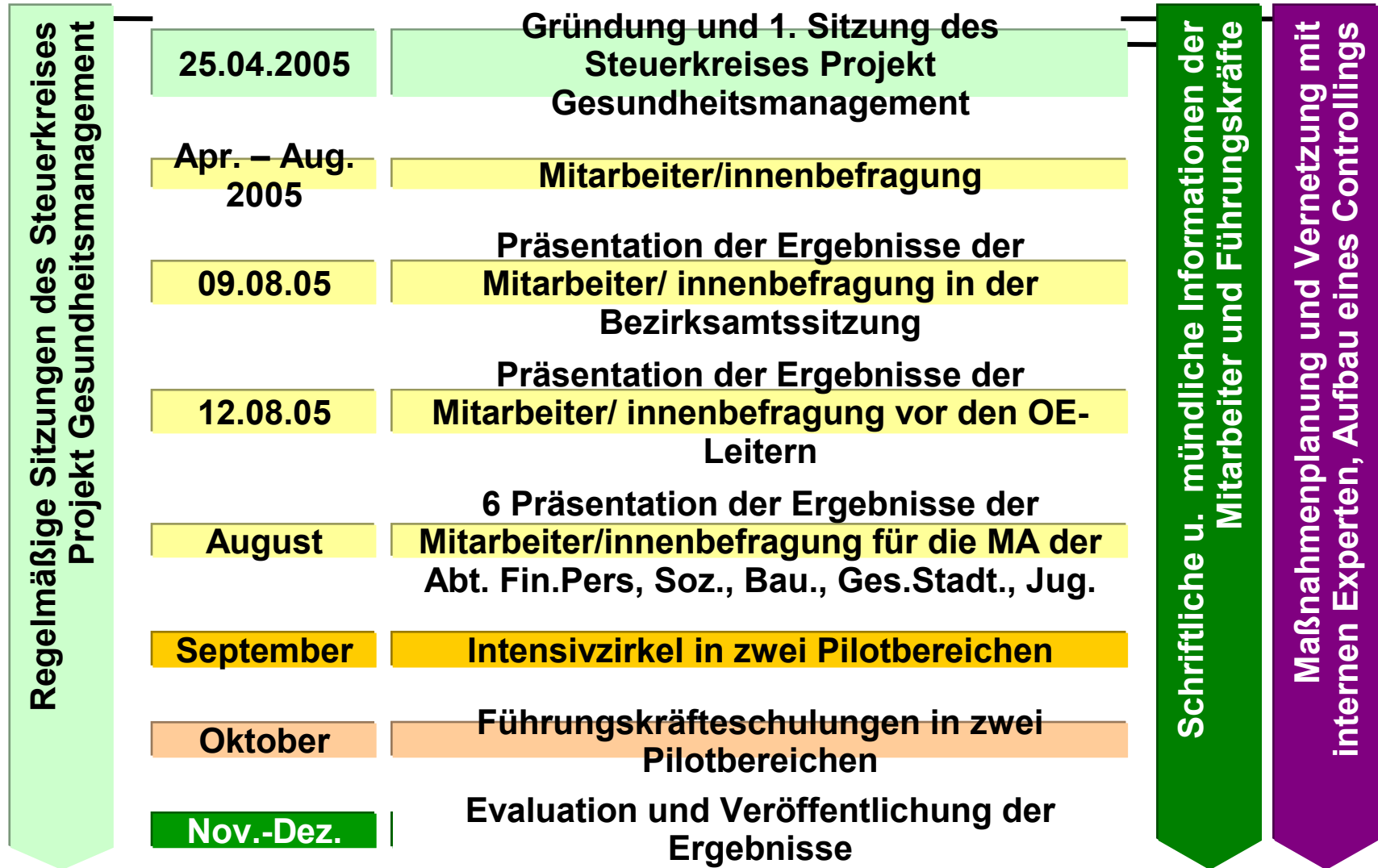
Zielgerichtetes Gesundheitsmanagement in einem Bezirksamt von Berlin



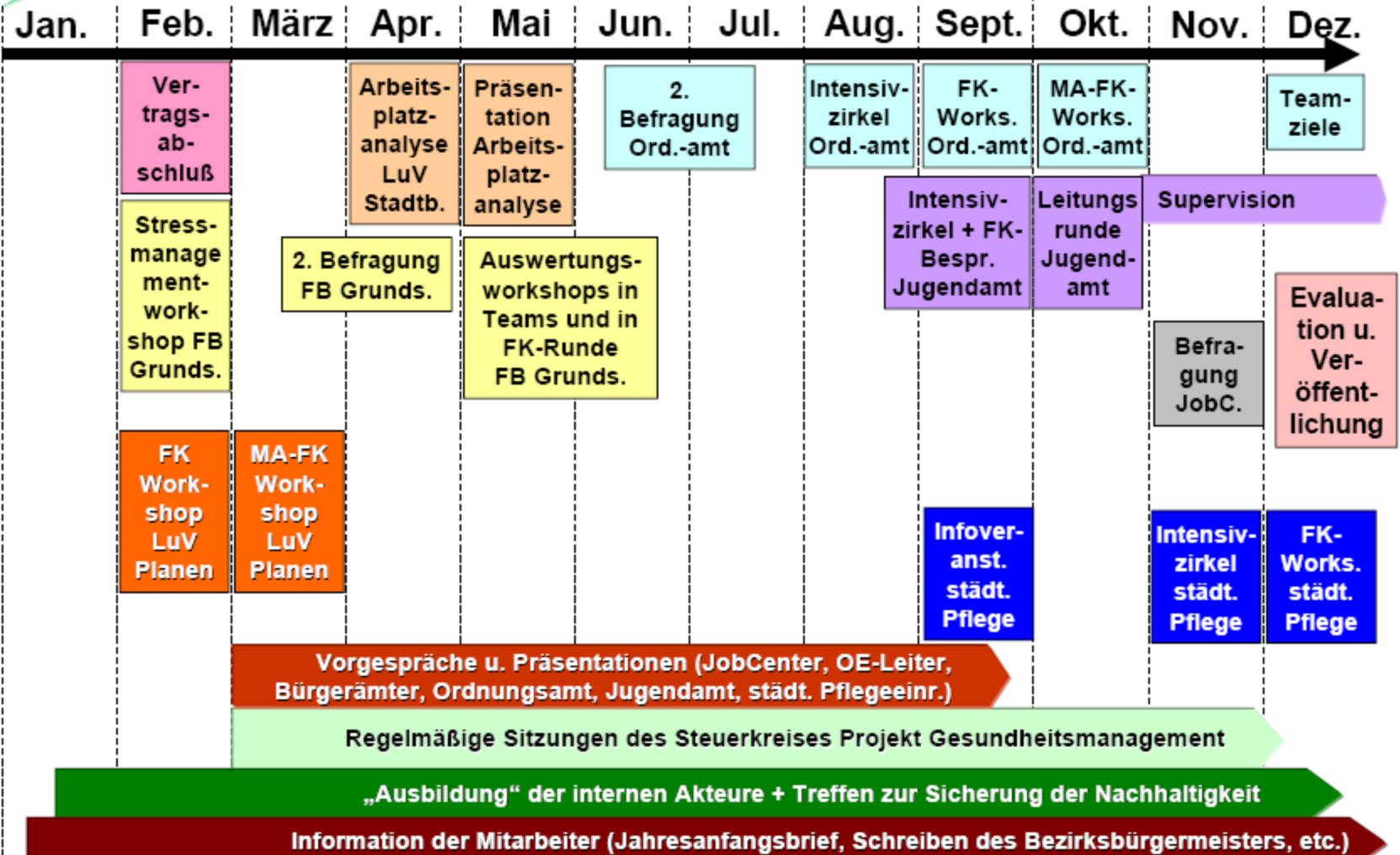
Gesundheitsmanagementprojekt 2004 -2005, Teil 1

19.04.2004	Präsentation BGF beim Bezirksamt
Mai 2004	Erstellung AU-Bericht der AOK für das Bezirksamt, Datenauswertung für 2003
14.06.2004	Präsentation der AU-Daten beim Bezirksamt
25.11.2004	Intensivworkshop, Projektstart
01.12.2004	Angebot für ein Pilotprojekt
23.12.2004	Abstimmungstreffen Bezirksamt, Unfallkasse – BGF - AOK
13.01.2005	Vorlage für die Bezirksamtssitzung
01.03.2005	Bezirksamtsbeschluss
06.04.2005	Vertragsabschluss

Gesundheitsmanagementprojekt 2004-2005, Teil 2



Zeitablauf des Projektes 2006



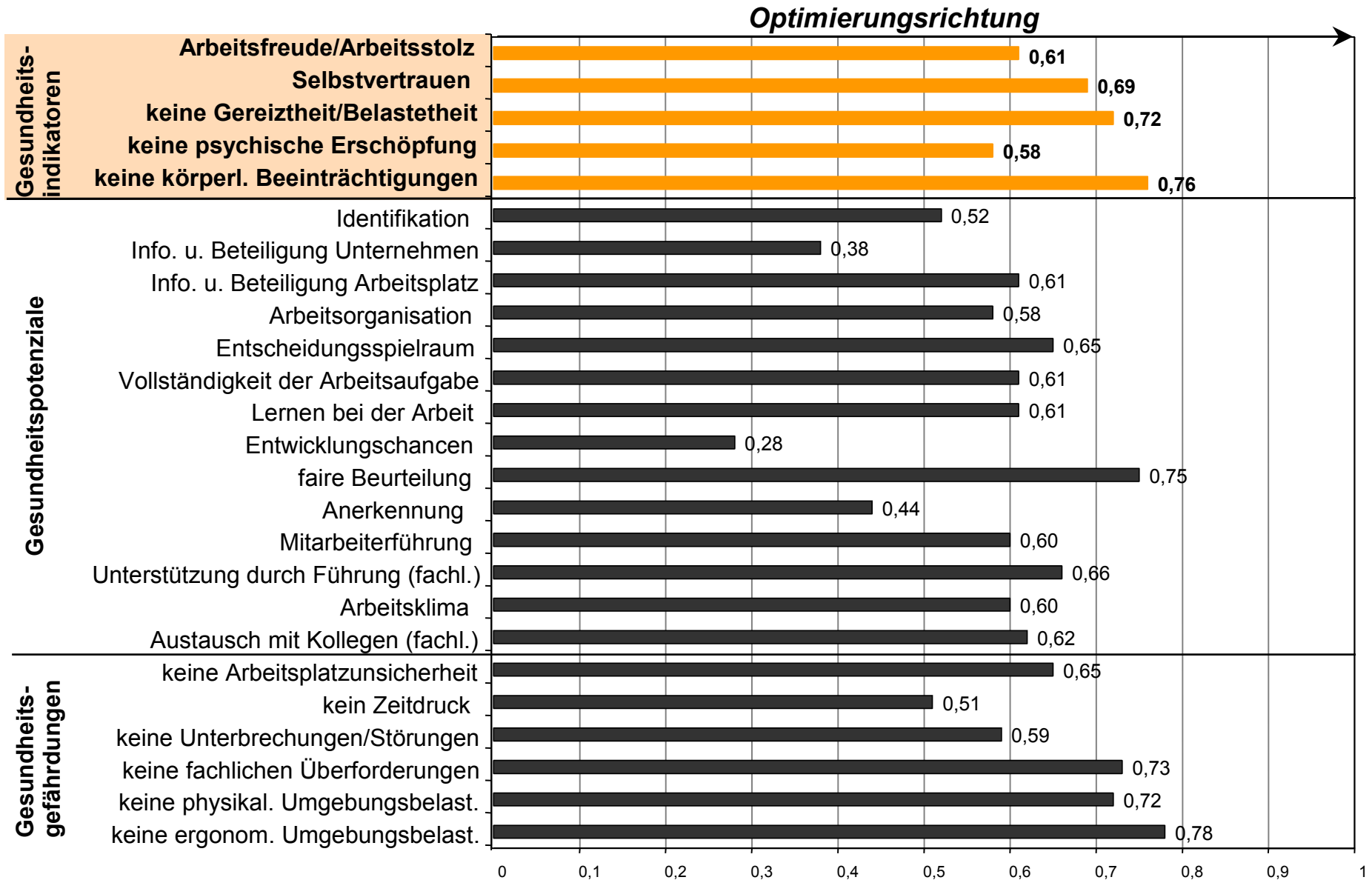
Ablauf der Befragung

Was	Wann	Wer
Anpassungsworkshop Fragebogen und Planung der Logistik	2.5.05	BGF + SK
Info über die kommende Befragung im Mittelungsblatt & Aufruf des Bürgermeisters zur Beteiligung übers Intranet	3.5.05	Dr. Mucha
Vervielfältigung der Fragebogen + Rückumschläge	ab 9.5.05	Steuerkreis (SK)
Aufruf des Personalrats zur Beteiligung		
Information der OE-Leitungen	19.5.05	Dr. Mucha
Information der Z-Gruppen	23.5.05	BGF + SK
Mitteilungsblatt zur Verteilung der Fragebögen	25.5.05	Dr. Mucha
Verteilung der Fragebögen durch die Z-Gruppen; Erhebungszeitraum 3 Wochen	23.5.- 17.6.05	
Intranet-Info zur Erinnerung der Abgabefrist und Aufruf zur Beteiligung	8.6.05	Dr. Mucha
Auswertungszeitraum	20.6.- 22.7.05	BGF
Ergebnispräsentation im Steuerkreis & Entscheidung über weiteres Vorgehen	25.7.05	BGF + Steuerkreis

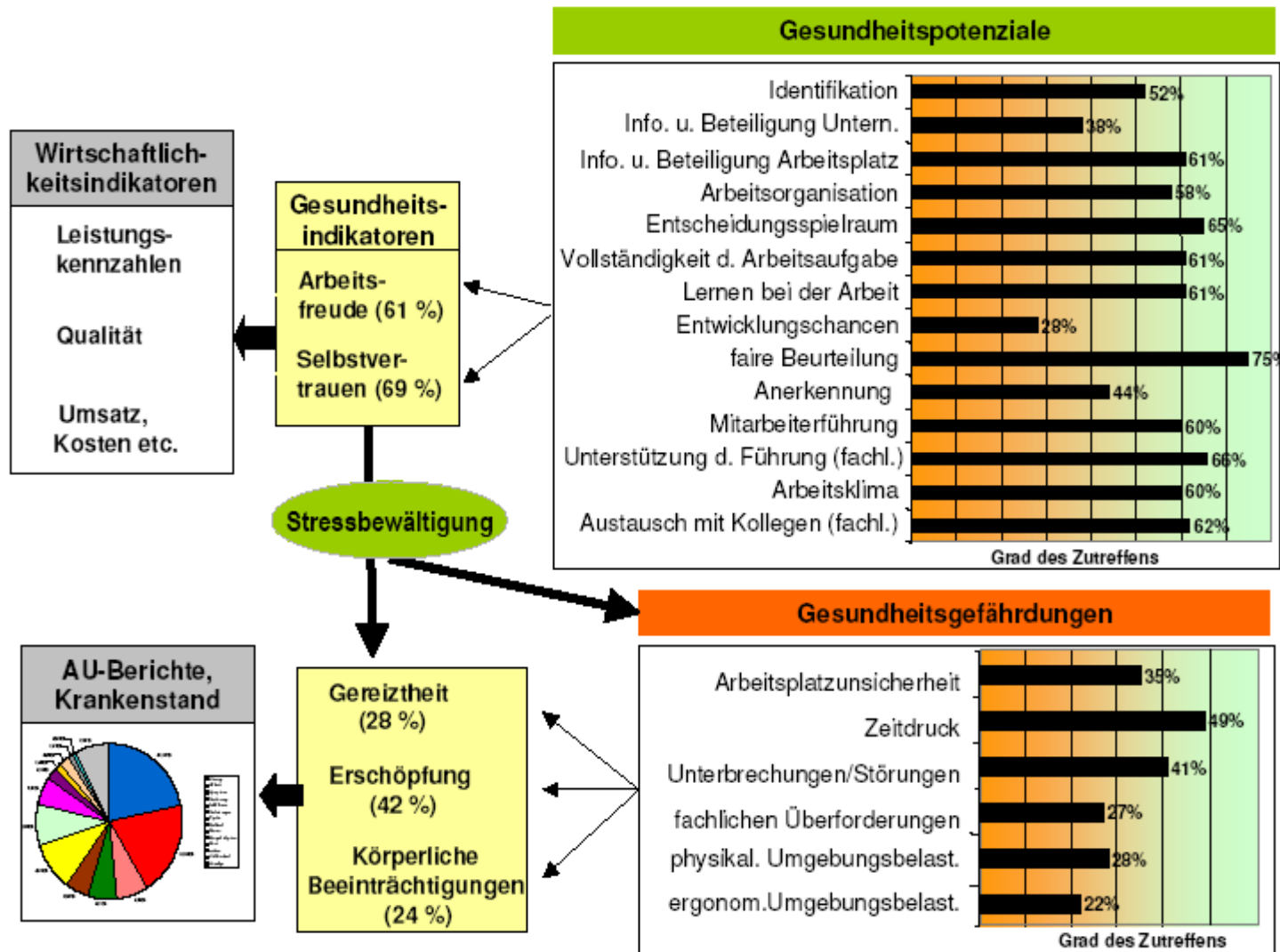
Rücklaufquoten

ausgeteilt und gebraucht:	Abteilungen und Arbeitsbereiche	zurück- erhalten:	Rücklauf
330	Abt. Schule, Bildung und Kultur	167	50,6%
177	<i>LuV Schule</i>	69	39,0%
67	<i>LuV Bildung und Kultur</i>	27	40,3%
86	<i>LuV Bibliotheken</i>	61	70,9%
378	Abt. Finanzen, Personal, Wirtschaft, Bürgerdienste	213	56,3%
139	<i>Serviceeinheit Finanzen und Personal</i>	81	58,3%
106	<i>LuV Ordnungsamt</i>	52	49,1%
133	<i>LuV Bürgerdienste</i>	66	49,6%
288	Abt. Gesundheit, Stadtplanung und Quartiersmanagement	150	52,1%
198	<i>LuV Gesundheit</i>	89	44,9%
90	<i>LuV Planen, Genehmigen und Denkmalschutz</i>	51	56,7%
558	Abt. Sozialwesen	260	46,6%
321	<i>LuV Soziales und LuV Grundsicherung und Wohnen</i>	151	47,0%
	<i>FB Wohngeld, Hilfe zum Lebensunterhalt und Grundsicherung</i>	53 von 80	66,3%
129	<i>ArGe</i>	65	50,4%
108	<i>Städtische Pflegeeinrichtung</i>	22	20,4%
549	Abt. Bauwesen	220	40,1%
332	<i>LuV Umwelt, Natur und Tiefbau</i>	125	37,7%
170	<i>Serviceeinheit Immobilien</i>	60	35,3%
47	<i>Amt für Geoinformation und Vermessung</i>	24	51,1%
524	Abt. Familie, Jugend und Sport	195	37,2%
2627	Gesamt	1251	47,6%

Ergebnisse auf S kalenebene



Ergebnisse der MitarbeiterInnen-Befragung 2005



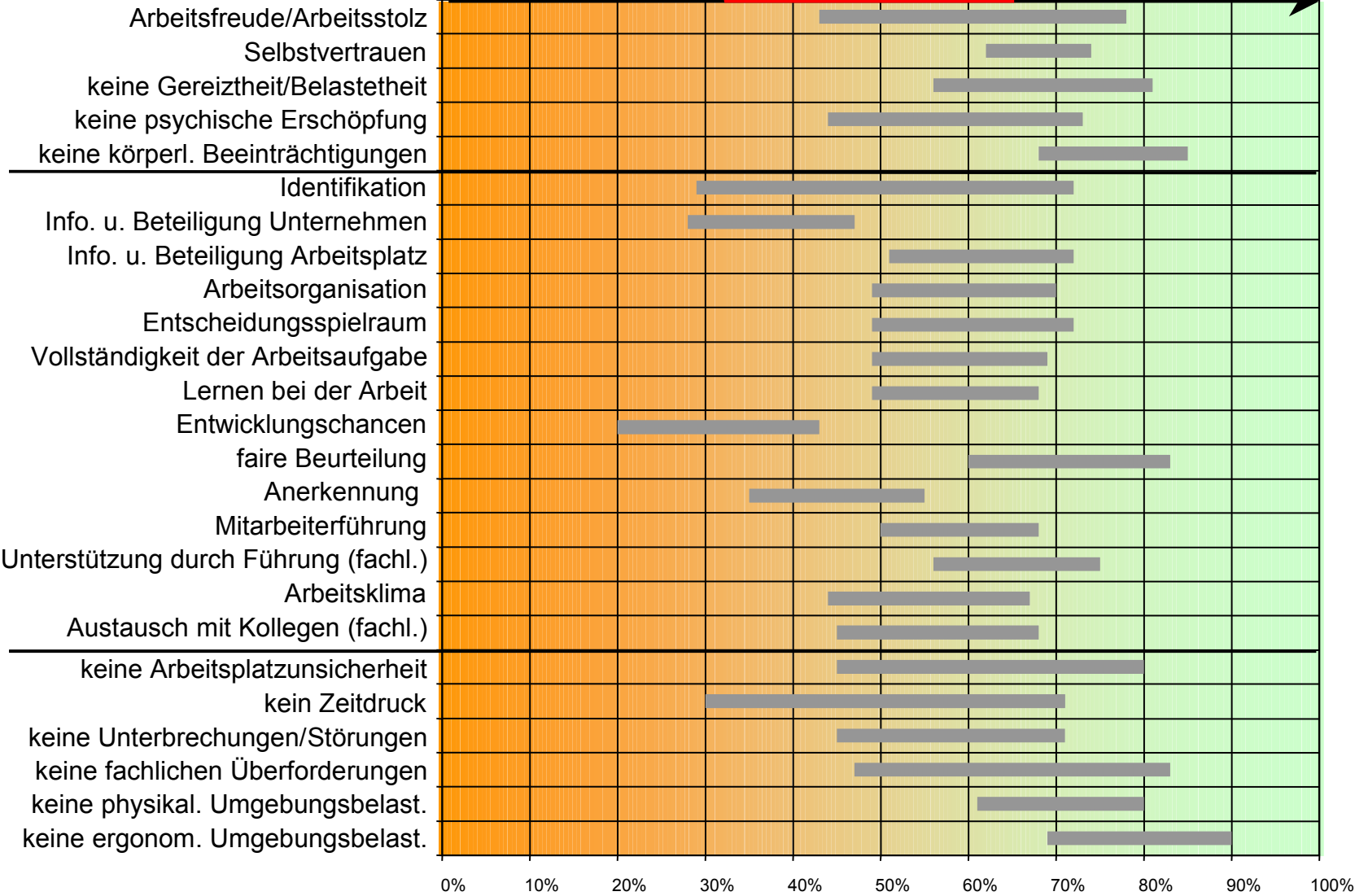
Unterschiedlichkeit der Ergebnisse

Gesundheits-
indikatoren

Gesundheits-
potenziale

Gesundheits-
gefährdungen

Optimierungsrichtung



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

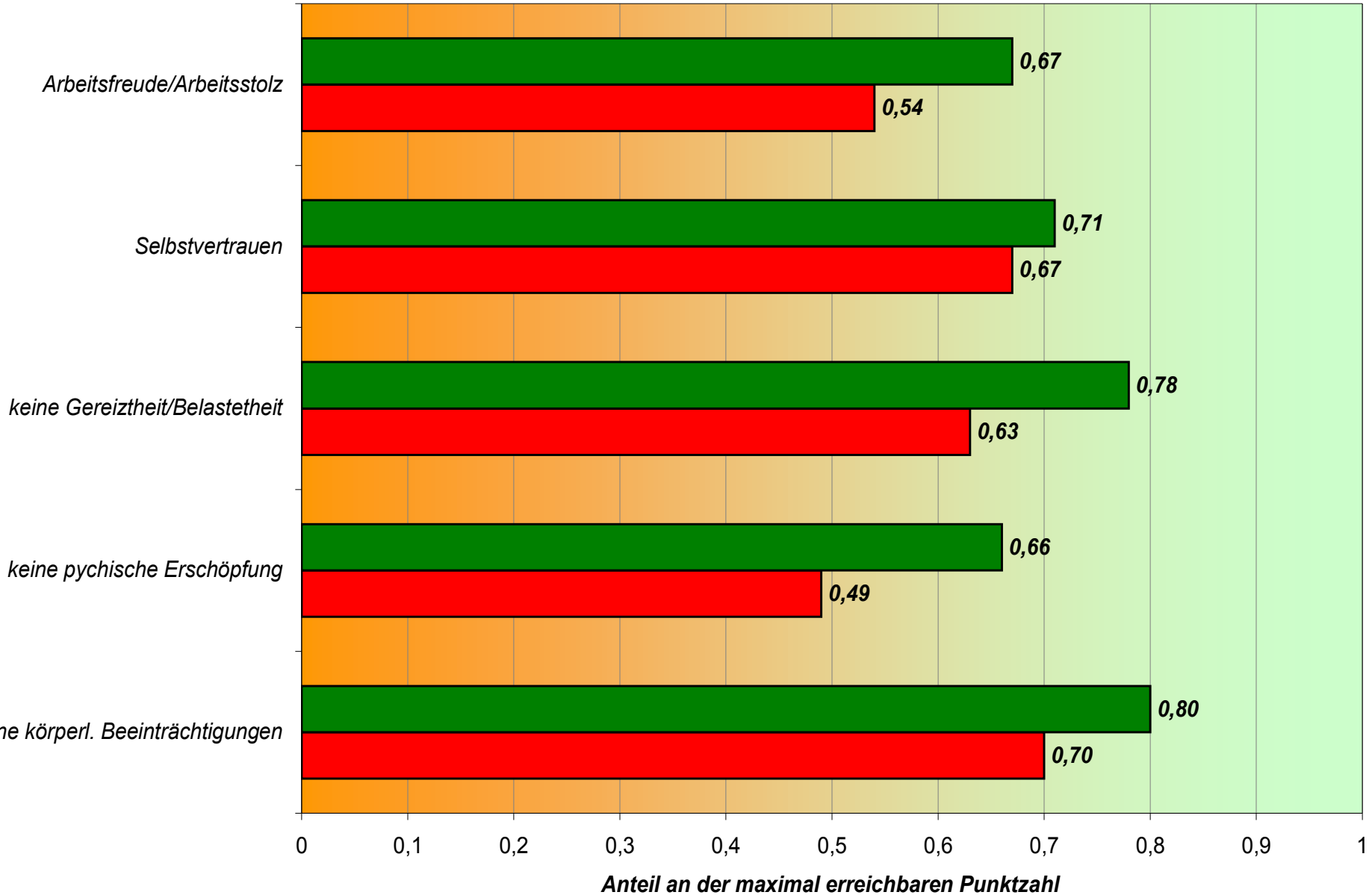
Einfluss der Gesundheitspotenziale und -gefährdungen auf die Gesundheit (Treiberanalyse)

Einflussfaktor Gesundheits- Indikatoren	1. (größter) Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Arbeitsfreude/ Arbeitsstolz (erklärte Varianz: GP: 54%; GG: 9%)	Identifikation ***	Lernen bei der Arbeit **	--
	Unterbrechungen und Störungen *	--	--
Selbstvertrauen (erklärte Varianz: GP: 34%; GG: 10%)	Mitarbeiterführung ***	Identifikation *	--
	fachliche Überforderungen *	--	--
Gereiztheit/ Belastetheit (erklärte Varianz: GP: 13%; GG: 8%)	faire Beurteilung **	--	--
	ergonomische Umgebungsbelastungen *	--	--
psychische Erschöpfung (erklärte Varianz: GP: 28%; GG: 23%)	faire Beurteilung ***	--	--
	Unterbrechungen und Störungen ***	--	--
körperliche Beeinträchtigungen (erklärte Varianz: GP: 21%; GG: 10%)	faire Beurteilung ***	--	--
	Arbeitsplatzunsicherheit *	--	--

Einfluss der Gesundheitspotenziale und -gefährdungen auf die Gesundheit (Item-Ebene)

Einfluss- faktor Gesundheits- indikatoren	1. (größter) Einflussfaktor	2. Einflussfaktor
Arbeitsfreude/ Arbeitsstolz	Mein Arbeitsbereich hat Zukunft (.70 ^{***})	Entfaltung von Fähig- und Fertigkeiten (.54 ^{***})
	Unterbrechungen aufgrund fehlender Informationen oder Unterlagen (.34 ^{**})	--
Selbstvertrauen	Vorgesetzte/r hat offenes Ohr für Probleme (.55 ^{***})	Überzeugt von Produkten/Dienstleistungen (59 ^{***})
	übertragene Aufgaben übersteigen fachliches Können (.47 ^{***})	--
Gereiztheit/ Belastetheit	Leistungen werden gerecht beurteilt (.48 ^{***})	--
	Ungeeignete Software (.48 ^{***})	--
psychische Erschöpfung	unfaire Behandlung durch direkten Vorgesetzten (.47 ^{***})	Bevorzugung bestimmter Kollegen (.42 ^{**})
	Unterbrechungen durch Personen oder Telefonate (.32 [*])	--
körperliche Be- einträchtigungen	unfaire Behandlung durch direkten Vorgesetzten (.47 ^{***})	--
	Angst, in nächster Zeit arbeitslos zu werden (.35 [*])	--

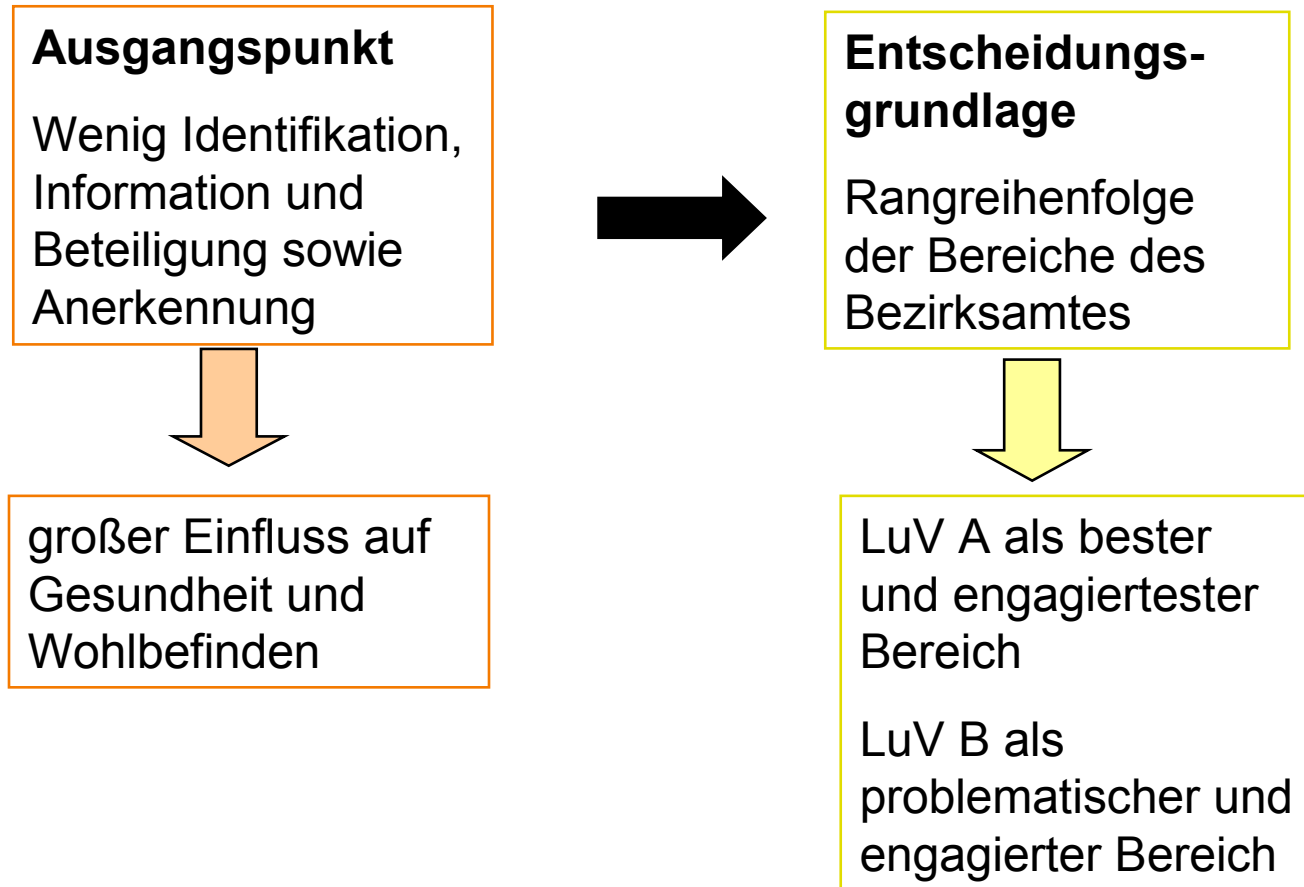
Ausprägung der Gesundheitsindikatoren bei hoher und geringer Anerkennung der Leistungen



geringe Anerkennung der Leistungen

hohe Anerkennung der Leistungen

Entscheidung für zwei Pilotbereiche nach MitarbeiterInnenbefragung



Die beiden Pilotbereiche im Vergleich

LuV A

- ständiges Thema: Ruf / Image in der Öffentlichkeit
- aktive Pressearbeit
- Aushang von Zeitungsartikeln (Presseresonanz)
- Stadtrat kommt gerne (z.B. zu Presstereinen)
- LuV Leitung spricht über Positives gegenüber Anderen (z.B. auch gegenüber dem Bezirksbürgermeister)
- Kompetentes Personal aufgrund von Schulungen
- kundenfreundliche Öffnungszeiten

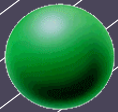
LuV B

- lange Bearbeitungszeiten verärgern Kunden
- Mitarbeiter leiden unter schlechtem Ruf
- Kollegen im Bezirksamt möchten nicht tauschen

aber: Arbeit ist sinnvoll!

vereinbarte Maßnahmen mit Mitarbeitern und Führungskräften:

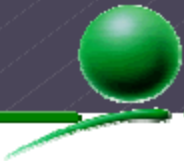
- Artikel in Rathausnachrichten über die Arbeit im LuV
- Liste mit Gesprächsterminen für Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche
- Weihnachtsfeier zur Stimmungsverbesserung



Im Vertrag vereinbarte Ziele für das Pilotprojekt

Vertrag	Einschätzung des Erfolgs
1. Verbesserung von <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmotivation, Arbeitsfreude • Identifikation mit Arbeitsaufgabe 	Ermittlung, wie diese in den einzelnen Bereichen verbessert werden kann und Umsetzung entspr. Maßnahmen in Pilotbereichen → erfolgt
2. Stressmanagementangebote an Bedürfnisse anpassen	FK-workshops waren sehr zielgruppenspez., Stressm.-techniken in Workshops ausprobiert → teilweise in Pilotbereichen erfolgt
3. Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter erhalten und Erfahrungswissen nutzen	Bench-mark Bereich mit 63,8% 50 + Beschäftigten zeigt, dass dies über Stärkung der Potenziale mögl. ist, weitere Strategie berücksichtigt Alter
4. Prävention psychischer Erkrankungen	Über Ansatz der Stärkung der Potenziale gibt es nach wiss. Stand einen positiven Effekt → erfolgt
5. Ermöglichen eines gesunden Umgangs mit Veränderungsprozessen	Lernen vom Ansatz des Bench-mark Bereichs, über Stärkung der Potenziale Belastungen abbauen und Veränderungen durchführen → erfolgt
6. Aufbau eines Krankenstandscontrollings	ist vorbereitet und kann bei Freigabe der Daten erfolgen → Controllinginstrument wurde entwickelt
7. Nachhaltigkeit sichern über die Schaffung bzw. Optimierung notwendiger Strukturen	Voraussetzung für optimale Zusammenarbeit besteht → Strategie entwickeln und in zukünftiger Praxis erproben





LuV Stadtbibliothek

Anliegen

Arbeitsklima: Kommunikation zwischen Bibliothekar/innen und Thekenmitarbeiter/innen verbessern.

Verbesserungsmaßnahme

Sprachregelungen, damit Thekenmitarbeiter/innen bei Kundenanfragen nicht unfreundlich erscheinen und dennoch auf Bibliothekar/innen verweisen.

Arbeitsorganisation: Flexibilität im Wechsel zw. Innendienst und Thekenarbeit schaffen.

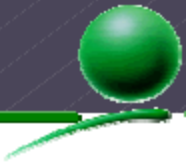
Beeper zum Rufen der Kollegen/innen bei hohem Andrang werden beschafft.

Ergonomie: Wechsel zwischen stehender und sitzender Tätigkeit ermöglichen.

Umbau der Theke in der Mittelpunktbibliothek im Jahr 2007. (Planer waren schon vor Ort).



- Unterstützung der Projekte von höchster Ebene
- Führungsverständnis der Vorgesetzten (ernst nehmen von weichen Faktoren)
- zeitlich schnelle Umsetzung bzw. Information, wenn dies nicht möglich ist
- Moderation, die keine Verlierer macht



FB Grundsicherung, Hilfe zum Lebensunterhalt und Wohnungswesen	
Anliegen	Verbesserungsmaßnahme
Stressmanagement: Ausbruch aus Teufelskreis ermöglichen.	Stressmanagementworkshops wurden für alle Mitarbeiter/innen angeboten, Techniken vermittelt.
Arbeitsplatzunsicherheit: Reduzierung der Unsicherheit über die mögliche Zukunft.	Informationsveranstaltungen zu dem Überhang und zum JobCenter. Möglichkeit im JobCenter zu hospitieren.
Information: Abstimmung der Informationen in den beiden Wohngeldgruppen.	Zusammenlegung der Gruppenbesprechungen und der Protokolle mit dem Nebeneffekt geringeren Aufwandes für die Leiterinnen.

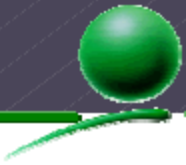


LuV Planen, Genehmigen und Denkmalschutz

Anliegen	Verbesserungsmaßnahme
Arbeitsorganisation: Klarheit und mögliche Verkürzung des Postweges.	Regelungen wurden geklärt und in einer Übersicht im LuV veröffentlicht.
Information und Beteiligung: Einbeziehung der Sachbearbeiter/innen in Verhandlungen mit Kunden/innen.	Zusagen werden externen Gesprächspartner erst nach interner Abstimmung mitgeteilt.
Arbeitsklima: Schaffung von mehr Herzlichkeit im LuV.	Erfolge werden gefeiert und Zwischenerfolge anerkannt, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche werden aktiv allen Mitarbeiter/innen angeboten.



LuV Ordnungsamt - Außendienst	
Anliegen	Verbesserungsmaßnahme
Information: schriftliche Informationen einheitlich verbreiten.	Zentrale Pinnwand eingerichtet.
Information & Beteiligung: fachlichen Austausch ermöglichen.	Regelmäßiger Besprechungsturnus wurde festgelegt, Besprechungsrunden der Mitarbeiter/innen untereinander ermöglicht, teilweise kurze Morgen-/Schichtbesprechung eingeführt.
Arbeitsklima: Verbesserung der Teamarbeit	Erarbeitung von Teamzielen und Verbreitung dieser.



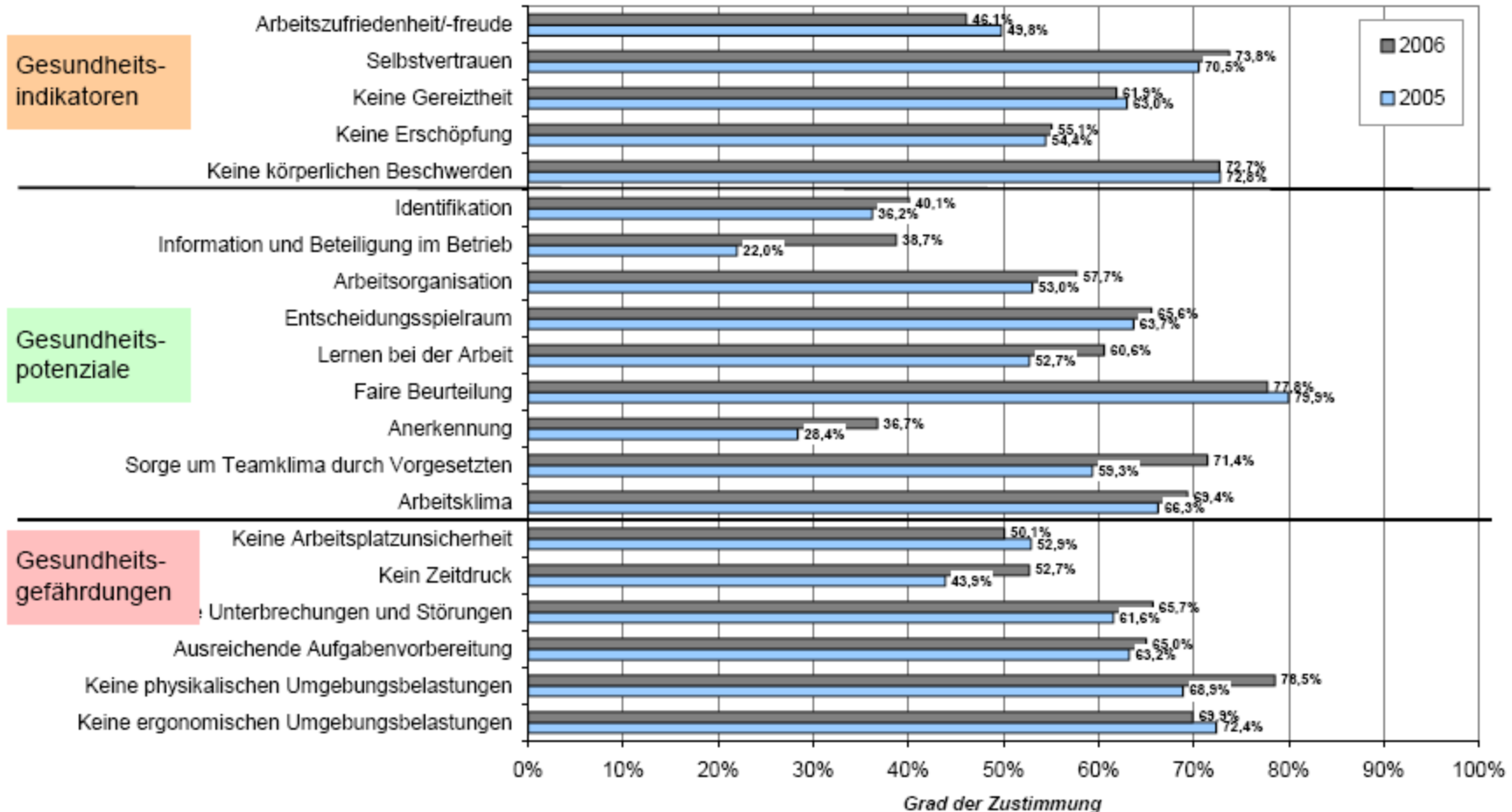
LuV Jugendamt - Regionaler Sozialdienst

Anliegen	Verbesserungsmaßnahme
Arbeitsdruck: besserer Umgang mit Zeitdruck und Forderung nach hoher Qualität.	neues Angebot: Einzel- und Gruppensupervision nach Bedarf (Startfinanzierung durch AOK Berlin und Barmer Ersatzkasse, Anschluss: Jugendamt).
Arbeitsorganisation: Klarheit über best. Regelungen schaffen.	Vertretungsregelung mit klaren Regeln, welche Bedingungen für Vertretungen erfüllt sein müssen. Mehr Transparenz zur Aktualität von Vordrucken.
Anerkennung: stärkere Würdigung der Arbeit.	Vereinbarung aller Leitungsebenen, dass auf diesen Punkt mehr Rücksicht genommen wird.



Erfolg trotz Stellenkürzungen

Vergleich der Ergebnisse aus 2005 mit den FB-Ergebnissen 2006





Nutzen für das gesamte Bezirksamt

- positive Auswirkungen auf langfristige Erhaltung der Gesundheit, die Qualität, Wirtschaftlichkeit durch die Reduzierung betrieblicher Stressfaktoren
- andere Bereiche haben ggf. bereits aufgrund der Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2005 Verbesserungsmaßnahmen getroffen
- die anderen Bereiche können durch Austausch vom Wissen der aktiven Bereiche lernen
- das Interesse der anderen Bereiche wird geweckt

- Bezirksamtsinterne Information: Jahresanfangsbrief, Evaluationsbericht im Intranet, Info aller OE-Leiter/innen, Verbesserung der Info über Erweiterung des Steuerkreises, Schreiben zum BGM vom Bürgermeister.
- Info der Berliner Verwaltung: Evaluation an SenInn, viele Nachfragen an Dr. Mucha von Kollegen/innen anderer BA's, zwei Verwaltungsworkshops für BA's und Senatsverwaltungen, Interview mit Dr. Mucha in Paper Press, Info der Berliner Bibliotheken über Arbeitsanalyse durch Dr. Boese
- Info der (inter)nationalen Öffentlichkeit: AOK Zeitschrift, Web-Seite der Unfallkasse, Kurzartikel für das Deutsche Netzwerk für BGF im Internet, Anmeldung einer Diplomarbeit an der FU Berlin über den Umgang mit Konflikten bei widersprüchl. Anforderungen mit Interviews beim Jugendamt, Präsentation durch die AOK Berlin bei einer Tagung des Europäischen Netzwerks in Österreich



- Einführung einer klaren Vorgehensweise nach einem transparenten Konzept
- Steuerung des Projektes unter Beteiligung aller betrieblicher Gruppen
 - Erweiterung des Steuerkreises
- Übertragung von Verantwortlichkeiten und von know-how ins Bezirksamt
- Stärkung der Verankerung des BGM im Bezirksamt
 - Dienstvereinbarung für gesamte Berliner Verwaltung
 - Verknüpfung Steuerkreis & AG GM
 - Öffentlichkeitsarbeit läuft gut
 - Integration in PE- bzw. Managementstrategien soweit BA-intern möglich. Strategie für Berliner Verwaltung im VGG festgelegt.
 - Ressourcen in Form von Personen & Möglichkeit auf begründete Anträge



Im Vertrag vereinbarte Ziele für das BGM

Vertrag	Einschätzung des Erfolgs
1. Verbesserung von <ul style="list-style-type: none">• Arbeitsmotivation, Arbeitsfreude• Identifikation mit Arbeitsaufgabe	Ermittlung, wie diese in den einzelnen Bereichen verbessert werden kann und Umsetzung entsprechender Maßnahmen in den Bereichen → erfolgt
2. Stressmanagementangebote an Bedürfnisse anpassen	Stressmanagementworkshops haben zielgruppenspez. Themen aufgegriffen. Analysen, wie betriebliche Stressfaktoren reduziert werden können: pro Bereich.
3. Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen erhalten und Erfahrungswissen nutzen	in allen Bereichen mitberücksichtigt v.a. im LuV Stadtbibliothek und LuV Jugendamt
4. Prävention psychischer Erkrankungen	Über Ansatz der Stärkung der Potenziale gibt es nach wissenschaftl. Erkenntnissen einen positiven Effekt
5. Ermöglichen eines gesunden Umgangs mit Veränderungsprozessen	Aufgrund ständiger Veränderungsprozesse in allen Bereichen erfolgt
6. Aufbau eines Krankenstandscontrollings	ist vorbereitet und kann bei Freigabe der Daten erfolgen → Controllinginstrument wurde entwickelt und angewendet
7. Nachhaltigkeit sichern über die Schaffung bzw. Optimierung notwendiger Strukturen	Soweit dies bezirksamtsintern möglich war, umgesetzt bzw. fest vorbereitet.

EVALUATION 2006

- Im Jahr 2006 wurden in **sieben Bereichen** Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durchgeführt.
- Neben den **Kooperationspartnern** engagieren sich finanziell die Senatsverwaltung für Inneres, die Agentur für Arbeit, die Städtischen Pflegeeinrichtungen und über den vereinbarten Projektrahmen hinaus die AOK Berlin sowie zu einem geringen Anteil die Barmer Ersatzkasse.
- In den fünf Bereichen, in denen dies vom zeitlichen Ablauf her möglich war, wurden **jeweils mindestens drei Verbesserungsmaßnahmen** zur Reduzierung betrieblicher Stressfaktoren umgesetzt bzw. initiiert. Dies führt zu einer großen Entlastung der Mitarbeiter/innen. (In den städtischen Pflegeeinrichtungen musste zunächst eine MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt werden wegen der zu schwachen Beteiligung 2005. Im JobCenter verzögerte sich selbst die MitarbeiterInnenbefragung aufgrund der Haushaltssperre durch die Bundesanstalt für Arbeit).
- **Erfolgsfaktoren** lagen v.a. in der Unterstützung der Projekte von höchster Ebene (Stadträte), der bestehenden Ausbildung der Führungskräfte und der kontinuierlichen Information der Mitarbeiter/innen sowie schnellen Umsetzung von Maßnahmen.

•(Fortsetzung nächste Folie)

Evaluation 2006 (Fortsetzung)

- In dem **Fachbereich Grundsicherung**, Hilfe zum Lebensunterhalt und Wohnungswesen, in dem eine Evaluationsbefragung der Mitarbeiter/innen stattgefunden hat, zeigen die Ergebnisse, dass die Mitarbeiter/innen nach den Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements deutlich mehr Gesundheits-Potenziale und weniger Gefährdungen wahrnehmen (trotz Stellenkürzungen).
- Über das Projekt wurden, wie im letzten Jahr die Beschäftigten des Bezirksamts, die Berliner Verwaltung sowie die nationale **Öffentlichkeit** informiert. Diese Resonanz ist durchweg positiv, das Interesse hoch.
- Zur Sicherung der **Nachhaltigkeit** wurde der Steuerkreis um Führungskräfte der Teilprojekte erweitert. 2007 werden der Steuerkreis, die AG Gesundheitsmanagement und die AG Nachhaltige Strukturen in neu zu konstituierenden Ausschuss für Gesundheitsmanagement AGM zusammengefasst.
- Das **Controlling** und die **Prozessbegleitung** der Teilprojekte werden sukzessive intern übernommen.
- Die **Ausweitung** auf weitere drei Bereiche sichert die Nachhaltigkeit, da damit ein **Umdenken** in vielen Bereichen verbunden ist und eine **gesundheitsförderliche Unternehmenskultur** entsteht.
 - (Fortsetzung nächste Folie)

Evaluation 2006 (Abschluss)

- Zur Quantifizierung des Erfolges in Euro wäre es sinnvoll, wenn die **Krankenstände** ausgewertet oder andere Kennzahlen bereitgestellt werden könnten. Dies ist aber leider immer noch nicht möglich wegen der nicht abgeschlossenen Verhandlungen zwischen Senatsverwaltung für Inneres und Hauptpersonalrat.
- Angesichts der schwieriger gewordenen Rahmenbedingungen (v.a. Stellenkürzungen und deren Folgen), ist es allerdings umso wichtiger als Gegengewicht (und quasi Stressmanagement) **Gesundheitspotenziale** bei der Arbeit herzustellen. Das Projekt leistet hierzu wichtige Beiträge.

Veröffentlichungen

Bonn, Verena, & Mucha, Klaus (2005): *Mitarbeiter/innenbefragung im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg*. In: Busch, Rolf, & Senatsverwaltung für Inneres Berlin (Hg.) Gesundheitsforum 2005. Berlin 2006. S. 170 – 181. (erhältlich bei der Senatsverwaltung für Inneres Berlin)

Mucha, K. (2004): *Gesundheitsmanagement in einer Berliner Bezirksverwaltung: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es - Oder: Auf der Suche nach der archimedischen Spirale*. In: Busch, R. & AOK Berlin (Hg.) 2004 Unternehmensziel Gesundheit. Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis - Bilanz und Perspektiven. München: Hampp. S. 242 – 249.