



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

in der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises



Zwischenbericht

Rückblick

Bereits 2010 hatte sich der Landrat in einer

„Grundsatzklärung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement“

dafür ausgesprochen, BGM ganzheitlich in der Kreisverwaltung zu verankern und nachhaltig in die Abläufe zu implementieren.

Zu diesem Zweck wurde Mitte 2011 die „Lenkungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (LG BGM) ins Leben gerufen, deren Vorsitz seitdem – ebenso wie die Federführung für das gesamte Projekt BGM – der Kreisdirektorin obliegt.

Die Lenkungsgruppe setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

Frau Heinze	Kreisdirektorin / Vorsitzende LG BGM
Herr Carl	Dez. 1
Herr Allroggen	Dez. 3
Frau Esser	Amt 10
Herr Nitschke	Amt 11
Herr Dr. Meilicke	Amt 53
Frau Lindemann	Gleichstellung
Frau Heuchemer	Schwerbehindertenvertretung
Herr Freier	Personalrat
Frau Eischeid	Geschäftsstelle (10.1)
Frau Reddmann	Geschäftsstelle (53.0)

Seit 2011 hat die Lenkungsgruppe in ihren insgesamt 35 Sitzungen in der Kreisverwaltung Vieles initiiert und bewegt, insbesondere ein **Konzept für die Einführung und Implementierung eines BGM bei der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises** erstellt, das sich in die drei Säulen

- Unternehmenskultur
- Gesundheitsförderung
- Arbeitsbedingungen

gliedert und dessen Inhalte und Maßnahmen durch das entwickelte gemeinsame Logo ihre „Corporate Identity“ erhalten haben.





Die drei Säulen des BGM beim Rhein-Sieg-Kreis

Unternehmenskultur

- Leitbild
- Organisationsentwicklung
- Führungsverhalten
- Personalentwicklung
- Kommunikation
- Arbeitsklima
- Soziale Mitarbeiterberatung
- ...

Gesundheitsförderung (BGF)

- physische und psychische Gesundheitsförderung
- Verhaltensprävention
- Verhältnisprävention
- ...

Arbeitsbedingungen

- Arbeitsschutz
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Gefährdungsbeurteilung
 - Arbeitszeitregelung
 - ...
- 

Die wesentlichen Aktivitäten von 2010 – 2015/16 in den drei Themenfeldern

➤ **Arbeitsbedingungen**

- Arbeitsschutz
 - Gefährdungsbeurteilungen – erstmalig durchgeführt 2011
 - erfolgreiche Teilnahme am Prämiensystem der Unfallkasse NRW
- Arbeitsplatzbegehungen
 - durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Arbeitszeitregelung
 - hohe Anzahl von unterschiedlichen familiengerechten Arbeitszeitmodellen

➤ **(Betriebliche) Gesundheitsförderung**

halbjährlich aktualisierte umfangreiche Kursprogramme, aktuell (Januar – Juni 2016) mit

- diversen regelmäßigen Bewegungs- und Entspannungsangeboten
(teilweise auch in den Außenstellen St. Augustin und Neunkirchen, teilweise in Kooperation mit der VHS Troisdorf und der KSK Köln)
 - Yoga
 - präventive Wirbelsäulengymnastik
 - Bewegte Mittagspause
 - „Mit dem Rad zur Arbeit“ in Kooperation mit der AOK und dem ADFC
 - Schrittzähleraktion
 - etc.
- zahlreichen Vorträgen und Workshops, u.a.
 - 5-wöchiges Nichtrauchertraining
 - Vortrag zum Thema „Burnout“
 - Workshop „Raus aus der Perfektionisten-Falle“
 - kurze Einzel-Workshops zu unterschiedlichen Themen wie
 - 1. Hilfe bei Schulter-Nacken-Beschwerden
 - progressive Muskelentspannung
 - Hüfte und Lendenwirbelsäule
 - Mausarm, Tennisarm, Golfarm & co.
 - Rund um 's Bein
- jährliche Aktions- bzw. Gesundheitstage zu wechselnden Themen
 - jedes Jahr steht unter einem bestimmten Motto:
 - 2014 = „Aktionsjahr Ernährung“
 - 2015 = „Bewegung im Alltag“
 - 2016 = „Aktionstag Allergie“ am 16.03.

➤ Unternehmenskultur

- Vereinbarkeit Familie und Beruf
 - Führungskräftebildung „Projekt Zukunftsentwicklung“
 - 3. Nachwuchsführungsprojekt
 - Leitfaden jährliches Mitarbeitergespräch
 - Leitbild
 - Führungsleitlinien
 - Leitlinien „Interne Kommunikation“
- } überarbeitet
- Einführung einer „**Sozialen Mitarbeiterberatung**“ (SMB) Anfang 2014
 - nach Vorbereitung in einer Arbeitsgruppe Ausschreibungsverfahren durchgeführt und im Ergebnis aus insgesamt acht Bewerbern nach Wertung für einen externen Dienstleister mit multiprofessionellem Team entschieden
 - Beratung für alle Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte
 - anonym und vertraulich
 - niedrigschwellig (Erstkontakt per Email oder Telefon)
 - bei Arbeitsplatz bezogenen, gesundheitsbedingten oder persönlichen Belastungen und Krisen
 - bei Problemen mit Kollegen/-innen, Vorgesetzten und/oder Mitarbeitern/-innen
 - zur qualifizierten Vermittlung und Begleitung in bestehende Beratungs- bzw. Therapieeinrichtungen („Lotsendienst“)
 - für die Mediation und Moderation bei Konflikten in Teams / Abteilungen
 - zur Unterstützung von Führungskräften im Umgang mit psychosozialen Krisen und Konflikten von und mit Mitarbeitern/-innen

- Durchführung einer **Mitarbeiterbefragung** in 2013 mit hoher Beteiligung / Rücklaufquote von rd. 70%
 - nach vorheriger Planung und Auswahlprozess des Kooperationspartners, um ein professionelles Vorgehen mit fachlicher externer Unterstützung zu gewährleisten
 - als Basis für das Projekt „BGM“ mit dem Ziel, künftige Handlungsfelder und Problemfelder sowohl aus Sicht der Mitarbeiter/-innen als auch der Führungskräfte zu identifizieren → Ist-Analyse/Wo stehen wir?
 - Entscheidung für Gesamtbericht und 23 Ämterberichte, die kaskadenartig kommuniziert und auch im Einzelnen in der Lenkungsgruppe diskutiert und analysiert wurden
 - mehrfache Abfrage der Erkenntnisse und Konsequenzen in den einzelnen Dezernaten
 - daraus resultierend Entscheidung für eine Qualifizierungsmaßnahme für Führungskräfte (auf die individuellen Belange einzelner Fachbereiche, die sich aus der Mitarbeiterbefragung ergeben haben, passgenau zugeschnitten)

Aktuelle Situation / Ausblick

Die Lenkungsgruppe BGM wird in ihrer bisherigen Form nach fünf Jahren Sitzungsarbeit nunmehr aufgelöst, da das Projektziel „Einführung und erste Umsetzung des BGM in der Kreisverwaltung“ erreicht wurde.

Nach der Etablierung des BGM in der Kreisverwaltung soll das Projekt nunmehr in die Alltags-Organisation überführt werden.

Zu diesem Zweck sollen die einzelnen Aufgaben künftig durch die originär zuständigen Fachbereiche eigenständig, aber in enger Abstimmung untereinander, wahrgenommen werden.

Den einzelnen für die unterschiedlichen Säulen/Inhalte des BGM zuständigen Organisationseinheiten wird daher die Fortsetzung und Weiterentwicklung ihrer Themen übertragen:

Um Themen der

➤ **Unternehmenskultur**

wird sich Dezernat 1 - hier die Ämter 10 (Amt für Zentrale Steuerungsunterstützung) und 11 (Amt für Personal und Allgemeine Dienste) - im Einvernehmen kümmern, da die Themen hier ohnehin inhaltlich und fachlich verankert sind.

Hierzu zählt insbesondere und vorrangig das Projekt „Führungskompetenz stärken“, für das evtl. auch externe Unterstützung herangezogen wird.

Maßnahmen der

➤ **Betrieblichen Gesundheitsförderung**

werden vom originär zuständigen Dezernat 3 – hier dem Gesundheitsamt (Amt 53) - wahrgenommen.

Ein Großteil der Maßnahmen aus der Säule der

➤ **Arbeitsbedingungen**

obliegt ohnehin insbesondere dem Amt für Personal und Allgemeine Dienste (Amt 11), so wie

- der Arbeitsschutz,
- die Gefährdungsbeurteilungen,
- das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement,

und wird dort fortgesetzt und bearbeitet.

Der Landrat hat die Thematik, die bei ihm einen hohen Stellenwert hat, auf seine Vertreterin, die Kreisdirektorin Frau Heinze delegiert und ihr die Koordination sämtlicher BGM-Aktivitäten übertragen.

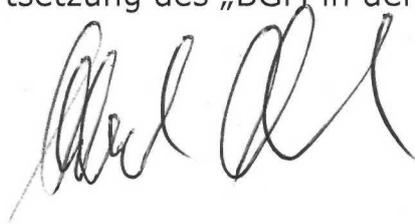
Fazit

Rückblickend wurde in den zurück liegenden fünf Jahren Lenkungsgruppe BGM Vieles bewegt und initiiert. Auch in Zukunft wird die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises die wesentlichen Ziele des BGM wie

- den Gesundheitszustand der MA zu erhalten, zu verbessern und die Gesundheitskompetenz zu fördern,
- die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der MA zu erhalten bzw. zu steigern,
- die Zufriedenheit und Motivation zu erhalten bzw. zu erhöhen,
- die Kommunikation zu stärken,
- organisatorische Strukturen im Hinblick auf die demographische Entwicklung zu stärken,
- Führungsverhalten zu optimieren,
- die Attraktivität als Arbeitgeber zu verbessern (Imagegewinn),
- die Leistungsfähigkeit der Kreisverwaltung zu erhalten (Win-Win)

weiterverfolgen, damit die Bürgerinnen und Bürger eine dienstleistungs- und bürgerorientierte(re) Verwaltung erleben.

Über die Fortsetzung des „BGM in der Kreisverwaltung“ wird weiter berichtet werden.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned below the text.