



Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Kantonsverwaltung Uri

Sandra Djordjevic
Fachspezialistin Betriebliches Gesundheitsmanagement

Bern, 2. Mai 2013



Kurzportrait Kantonsverwaltung Uri (KVU)

- Die KVU ist in sieben Direktionen gegliedert, denen jeweils ein Mitglied des Regierungsrats vorsteht.
- Die KVU besteht aus 26 Ämtern, die wiederum in 56 Abteilungen aufgegliedert sind.
- Die KVU beschäftigt ca. 800 Personen und ist damit der zweitgrösste Arbeitgeber im Kanton.
- Die Mitarbeitenden arbeiten in folgenden Funktionen/Positionen:
 - Administration
 - Kader
 - Handwerk/Technik
 - Polizei
 - Lehrpersonen

Ausgangslage

1. Beschluss des Regierungsrats vom 06.07.2010
2. BGM- Ressourcen (Budget und Personal)
3. Steuergruppe BGM
 - Vorsteher Amt für Personal (BGM-Fachstelle und Projektleitung)
 - Vorsteher Amt für Staatsarchiv
 - Vertreter des Verbands des Urner Staats- und Gemeindepersonals
 - Leiter Fachstelle Gesundheitsförderung
 - Personalverantwortliche Baudirektion
 - Chef Personelles Kapo Uri
 - Fachperson Sport
 - Stv. Amtsvorsteher Amt für Gesundheit
 - Abteilungsleiter Industrie und Gewerbe

BGM-Prozess



Bedarfsklärung und Konzepterstellung



1. Bedarfsklärung Januar 2011
2. Grobkonzeptentwurf März 2011
3. Präsentation des Konzepts an der Direktionssekretärenkonferenz am 06.05.2011
4. Regierungsrastbeschluss am 17.05.2011

Planung und Kommunikation



Planung:

- Steuergruppensitzung am 31.08.2011

Kommunikation:

- Medienmitteilung Regierungsrat am 25.05.2011
- Information der Führung (3 Workshops, September 2011)
- Information der Mitarbeitenden (Flyer, Oktober 2011)
- Information der Bürger (Purlimunter, Oktober 2011)

Mit gutem Beispiel voran

Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Urner Kantonsverwaltung

Der Urner Regierungsrat hat im Mai 2011 ein Konzept für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) für die Kantonale Verwaltung genehmigt. Dieses soll einerseits Wege zu einem leistungsfördernden Betriebsklima, besseren Arbeitsbedingungen und einem bewussten Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden aufzeigen. Andererseits soll es zur Reduktion der krankheitsbedingten Ausfälle und der damit verbundenen Kosten führen. Auf der Basis einer sorgfältigen und systematischen Standortbestimmung (Mitarbeitendenbefragung) sollen geeignete Massnahmen etabliert und realisiert werden.

Für die Einführung und die nachhaltige Umsetzung eines BGM-Programms ist die Unterstützung der Führungskräfte von zentraler Bedeutung. Diese wurden deshalb im September 2011 in Informations-Workshops für das Projekt sensibilisiert.

ERSTE MASSNAHMEN BIS 2012

Alle Mitarbeitenden (inkl. kant. Lehrpersonen) wurden Ende September mit einem Flyer über die Zielsetzung und den Inhalt des Projekts informiert. Die Mitarbeitendenbefragung ist für November 2011 geplant und erste Massnahmen sollen priorisiert und schrittweise ab 2012 umgesetzt

werden. Die externe Projektleitung hat eine Fachspezialistin der Firma VMT Gesundheits AG aus Luzern inne. Intern wird das Projekt durch das Amt für Personal geleitet.

FINANZIELL LOHNSWERT

Das Projekt ist gut für die Mitarbeitenden und den Arbeitgeber, da es sich sogar noch finanziell auszahlt: Gemäss dem Forschungsprojekt «Nachweis des ROI für datenbasiertes Gesundheitsmanagement» zeigt es, dass mit jedem investierten Franken gesundheitsbedingte Kosten in der Höhe von Fr. 2.50 eingespart werden.

BREIT ABGESTÜTZT

Das Kernelement des BGM-Konzepts in der Kantonsverwaltung Uri bildet das bewährte «KMU-Netz» der Gesundheitsförderung Schweiz. Erarbeitet hatte dieses die im Herbst 2010 vom Amt für Personal zusammen mit den Direktionen gebildete Arbeitsgruppe. Darin sind die Direktionen, der Urner Verband des Urner Staats- und Gemeindepersonals (VUSG) und die Fachstelle Gesundheitsförderung Uri vertreten.

Repräsentanten der vier weiteren Bereiche
der Kantonalen Verwaltung:
Boris Hüsler (Sportfahren),
Isabel Lauber (Schweiz, Rechnungswesen)



Analyse

- Analyse im November und Dezember 2011:
 - Kennzahlen
 - Mitarbeitendenbefragung
 - Managementbefragung
- Information über Zwischenstand BGM an alle Mitarbeitenden am 25.12.2011
- Kurzbericht Analyse an alle Mitarbeitenden am 7. Mai 2012
- Ausführlicher Bericht und Präsentation der Ergebnisse an Direktionssekretären im Mai 2012



Informationen zur Mitarbeitendenbefragung und zum weiteren Vorgehen



Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir haben Sie Ende Oktober 2011 eingeladen an der Mitarbeitendenbefragung teilzunehmen. Von den 791 angeschriebenen Personen haben 540 Personen den Fragebogen schriftlich oder elektronisch ausgefüllt und dem Amt für Personal zurückgeschickt. Dies ergibt eine Rücklaufquote von fast 70 Prozent, was ein ausserordentlich guter Wert ist - herzlichen Dank!

In der Zwischenzeit haben wir auch die Managementbefragung bei den Direktionssekretären, dem Kanzleidirektor und den Schulrektoren abgeschlossen.

Weiteres Vorgehen

In den nächsten Wochen werden wir die erfassten Daten zusammenführen und auswerten. Zusammen mit der Steuergruppe werden wir den entsprechenden Bericht mit einem Massnahmenkatalog erarbeiten und im Frühjahr 2012 kommunizieren. Die ersten Massnahmen sollen danach, gemäss den Erkenntnissen aus den Befragungen und ausgerichtet auf die verschiedenen Bedürfnisgruppen, umgesetzt werden.

Zieldefinition

Mitarbeitende

- Förderung der Gesundheit und der Gesundheitskompetenzen
- Förderung der Eigenverantwortung
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und motivation

Unternehmen

- Ausdruck von Wertschätzung
- Senkung der Absenzen im Kurz- und Langzeitbereich
- Integration BGM in Prozesse
- Etwas Gutes tun
- Positionierung nach innen und aussen



Priorisierung der Handlungsfelder

Kriterien:

- Jede mitarbeitende Person wird erreicht
- Massnahme kann sofort umgesetzt werden und ist sofort sichtbar
- Gezielte Massnahme für eine spezifische Berufsgruppe
- Notfall

Handlungsfelder mit Priorität:

- Bewegungsförderung & Pausengestaltung und Ergonomie
- Absenzen- und Case Management
- Spezifische Berufsgruppe: Polizei mit Schichtarbeit

Umsetzung

Bildung von drei Untergruppen der Steuergruppe

- Bewegungsförderung & Pausengestaltung und Ergonomie
 - Bike to work, Juni 2012
 - Treppenbeschriftungen, 12.11.-12.12.2012
 - Ergonomie am Arbeitsplatz, November & Dezember 2012
 - Stehtische
- Absenzen- und Case Management
 - Einheitliches Absenzenmanagement (Beschluss des Regierungsrats, 5.3.2013)
- Spezifische Berufsgruppe:
 - Gesundheitszirkel für Bereitschafts- und Verkehrspolizei (Januar-Februar 2013)



Umsetzung

Lassen Sie sich
nicht liften,
Steigen Sie Treppen!

**Willkommen am
Gratis-Fitnessgerät Treppe!**

Evaluation (noch offen)

1. Überprüfung der Zielerreichung
2. Evaluation anhand von Kennzahlen (z.B. Absenzen), Dimensionen (z.B. MA-Befragung), Kundenzufriedenheit usw.
3. Gruppendiskussionen
 1. Wo sind wir gestartet?
 2. Wo stehen wir jetzt?
 3. Welche Ziele wurden erreicht?
Welche nicht? Warum?



Fernziel Label „Friendly Work Space“



Erfolgsfaktoren

- Commitment des Regierungsrats
- Projektmanagement: alle Massnahmen des BGM werden systematisch durchgeführt: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse
- Die BGM-Steuergruppe plant, initiiert und koordiniert die BGM-Einführung und die Umsetzung der BGM-Massnahmen
- Ganzheitlichkeit durch sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Massnahmen
- Nachhaltigkeit durch breite Abstützung, Systematisierung und Strukturenanpassung

Besten Dank!

