

Geplante Maßnahmen 2012 – 2017

1. Vorbeugung und Gesundheitsförderung

<ul style="list-style-type: none">• Förderung eines verstärkten Engagements der Führungskräfte für die Belange des BEM/BGM<ul style="list-style-type: none">○ Schulungen zu psychischen Belastungen○ Auffrischungsseminar „Alkohol und Suchtkrankheiten“	→ ab 2013 fortlaufend
<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisierung der Mitarbeiter für eine gesunde Lebensweise<ul style="list-style-type: none">○ Vorträge und Schulungen zu Gesundheitsthemen (Stressbewältigung, Zeitmanagement, Ernährung & Bewegung)○ Durchführung des jährlichen Gesundheitstages○ Öffentlichkeitsarbeit (Mitarbeiterzeitung, Intranet, GroupWise)○ Anbieten von Schutzimpfungen (Gripeschutzimpfung)	→ ab 2013 fortlaufend
<ul style="list-style-type: none">• Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsverhältnisse<ul style="list-style-type: none">○ Kooperationen mit verschiedenen Krankenkassen und Projekte bzgl. der Arbeitssituation; Laufzeit mindestens 2 Jahre (Projekt „Bürgerbüro“ mit der IKK gesund plus)○ Durchführung von Arbeitsplatzanalysen in Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheit, dem MediTÜV und der Schwerbehindertenvertretung, z. B. zur Identifikation von Stressfaktoren	→ laufend

2. Verringerung von Belastungen und Berücksichtigung geschlechtsdifferenzierter Sichtweisen

<ul style="list-style-type: none">• Projekt Mediation<ul style="list-style-type: none">○ Verfahren zur Beilegung von Konflikten auf freiwilliger Basis	→ nach Bedarf
<ul style="list-style-type: none">• Stärkung im Wahrnehmen und Unterbinden von Mobbing und sexueller Belästigung<ul style="list-style-type: none">○ Beratungsangebote der Konfliktbeauftragten	→ nach Bedarf

<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung der jeweils besonderen Situation von älteren, behinderten oder leistungsveränderten Beschäftigten <ul style="list-style-type: none"> ○ Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, der Gesamtbehindertenvertretung, der AG Beruf & Familie und dem Projekt „Seniorenfreundliche Stadt“ 	→ laufend
<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit dem Amt für Gleichstellungsfragen 	→ laufend

3. Unterstützung bei der Eingliederung von Langzeiterkrankten im Rahmen des BEM

<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung bei der stufenweise Wiedereingliederung • technische Umrüstung des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzanalysen, Antragstellungen) • Mögliche Veränderung bei der Arbeitsorganisation, -umgebung, -zeit • Qualifizierungsmaßnahmen • Arbeitsversuche • Betreuung schwerbehinderter MA durch Schwerbehindertenvertretung • Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit Dritten (Krankenkassen, Kurkliniken, Ärzten etc.) 	→ laufend
<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am Aufbau des „Netzwerks für psychische Belastungen“ 	→ ab 2013 fortlaufend

Die Maßnahmen des BEM basieren auf der aktuellen Dienstvereinbarung „Eingliederungsmanagement“. An der Verbesserung und Weiterentwicklung dieser Dienstvereinbarung wird gegenwärtig gearbeitet (siehe Punkt 7.4).

4. Weiterentwicklung des BGM/BEM

<ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung einer regelmäßigen Dokumentation der Arbeit <ul style="list-style-type: none"> ○ jährlicher Gesundheitsbericht für mehr Transparenz und als Grundlage für Evaluation bzw. Anpassungsbedarf 	→ II. Quartal 2013 jährlich
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der internen und externen fachlichen Vernetzung <ul style="list-style-type: none"> ○ Stärkere Verzahnung mit den Bereichen Arbeitssicherheit, Betriebsärztlicher Dienst, Aus- und Fortbildung sowie 	→ laufend

<p style="text-align: center;">Organisationsentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Teilnahme an Fachtagungen ○ Arbeitstreffen mit Kollegen aus anderen Kommunen und Einrichtungen (2 x jährlich) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkung der Präsenz und bessere Durchdringung in der Fläche <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufbau und Pflege einer zeitgemäßen und nutzerfreundlichen BGM-Plattform im Intranet ○ Entwicklung und Herausgabe eines BGM-Newsletters 	→ ab I. Quartal 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Novellierung der Dienstvereinbarung BEM <ul style="list-style-type: none"> ○ Kürzung → Handlungsleitfaden für Vorgesetzte & Betroffene ○ deutliche Abgrenzung zur stufenweisen Wiedereingliederung ○ stärkere Einbindung der Vorgesetzten bei Auffälligkeiten im Mitarbeiterkreis ○ Abstimmung der neuen DV und Vorstellung in den Ämtern/Fachbereichen 	→ ab I. Quartal 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer Krankenstatistik 	→ in Arbeit