



LANDESHAUPTSTADT WIESBADEN

Wiesbaden ist eine „grüne Stadt“ im Herzen des Rhein-Main-Gebietes, ein wirtschaftliches, kulturelles und soziales Zentrum. Hier leben gut 280.000 Menschen.

Öffentliche Dienstleister für „die Wiesbadener“ sind die fast 6000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung. Um sie in ihrer Arbeit zu unterstützen, ihre Arbeitsbedingungen zu optimieren und um die Leistungsfähigkeit unserer Organisation sowie die Dienstleistungsqualität für die Bürgerinnen und Bürger zu erhalten bzw. zu steigern, wurde das Projekt „Integriertes Gesundheitsmanagement“ (IGM) aufgebaut. Mittlerweile ist das IGM längst kein Projekt mehr, sondern als eigenständiger Bereich in den Strukturen des Personal- und Organisationsamtes verankert.

Ganzheitlicher Ansatz

Ausgangspunkt für die Aktivitäten der Stadt ist der Gesundheitsbegriff der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Dieser umfassende Ansatz, der die körperliche, soziale und seelische Dimension von Gesundheit gleichermaßen einbezieht, fand Eingang in das Leitbild und die Führungsgrundsätze der Landeshauptstadt Wiesbaden und definiert somit die übergeordneten Zielstellungen des Gesundheitsmanagements.

Das Konzept vernetzt außerdem alle Aspekte moderner Personalarbeit unter dem Dach eines „gesundheitsorientierten Personalmanagements“. Dementsprechend werden neben klassischen Gesundheitsmaßnahmen auch die disziplinübergreifenden Themenfelder des Arbeitsschutzes, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, der Personalentwicklung, der Suchtprävention, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein umfangreiches Demographie-Projekt sowie ein Konzept zur Vermeidung von Konflikten mit einbezogen.

Psychische Gesundheit – ein umfassendes Konzept

Zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung haben wir ein umfassendes und wissenschaftlich begleitetes Konzept genutzt, das sich in verschiedene Phasen unterteilen lässt. Unterstützung erhielten wir durch Herrn Prof. Dr. Weber und Herrn Prof. Dr. Badura. Auf Gesundheitszirkel in Pilotbereichen folgten Gutachten auf Basis von Experteninterviews. Im Anschluss daran wurde eine flächendeckende Mitarbeitendenbefragung mittels des renommierten Instrumentes „Copenhagen Psychosocial Questionnaire“ (COPSOQ) durchgeführt, an die Projektgruppen in einzelnen Bereichen anschlossen.

Der anschließende umfassende Organisationsentwicklungsprozess löste u.a. aus, dass das Leitbild und die Führungsgrundsätze der Stadt grundlegend überarbeitet wurden.

Gesundheitsorientiertes Führungsverständnis

Auf den Ergebnissen der Befragung basierend wurde ein systematischer Austausch auf allen Ebenen eingeleitet, in den wir über 500 Führungskräfte aktiv miteinbezogen. Die Partizipation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte durch zahlreiche Workshops sichergestellt werden.

Die Führungsgrundsätze und das Leitbild der Stadt wurden überarbeitet und einschließlich praktischer Orientierungshilfen etabliert.

Da Führungskräfte als Kulturentwickler und Multiplikatoren ihrer jeweiligen Bereiche eine Schlüsselfunktion in unserem Konzept übernehmen, sind verbindliche Coachings neuer Führungskräfte, Mentorenprogramme und Führungs-Feedbacks im Rahmen eines Führungskräfteentwicklungsprogrammes eingeführt worden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter digital begeistern

Auf vielfältigen Wegen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die städtischen Angebote informiert. So besteht die Möglichkeit, neben klassischen Printmedien auf die interne Website „Mein Portal“ zuzugreifen und über diese nicht nur Informationen über alle wichtigen Themen und Vorgänge zu erhalten, sondern auch direkt Angebote buchen zu können. Somit sorgt „Mein Portal“ nicht nur für Transparenz, es erleichtert auch den administrativen Aufwand erheblich. Die Website kann von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die entsprechenden Login-Daten von überall abgerufen werden, auch über das Smartphone/ Tablet oder den privaten Computer.

Strategisches Management und Controlling

Das IGM basiert auf einem strategischen Steuerungskonzept in Anlehnung an den klassischen „PDCA-Cycle“. Es unterliegen sämtliche Maßnahmen, Prozesse und Strukturen einem kennzahlengestützten Controlling, das weit über eine klassische Fehlzeiterhebung hinausgeht und verschiedene Indikatoren evaluiert. Insgesamt verstehen wir das IGM als einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der die Gesundheit & Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Unternehmensziele gleichermaßen positiv beeinflusst.