



Tagesordnung:

Kurze Vorstellung der Münchner Stadtentwässerung

Auslöser für das Projekt

Bisherige Erfahrungen

Ausblick

Klärwerk Gut Marienhof



Interkulturelles Betriebliches Gesundheitsmanagement (IBGM)



Münchner
Stadtentwässerung

Klärwerk Gut Großlappen



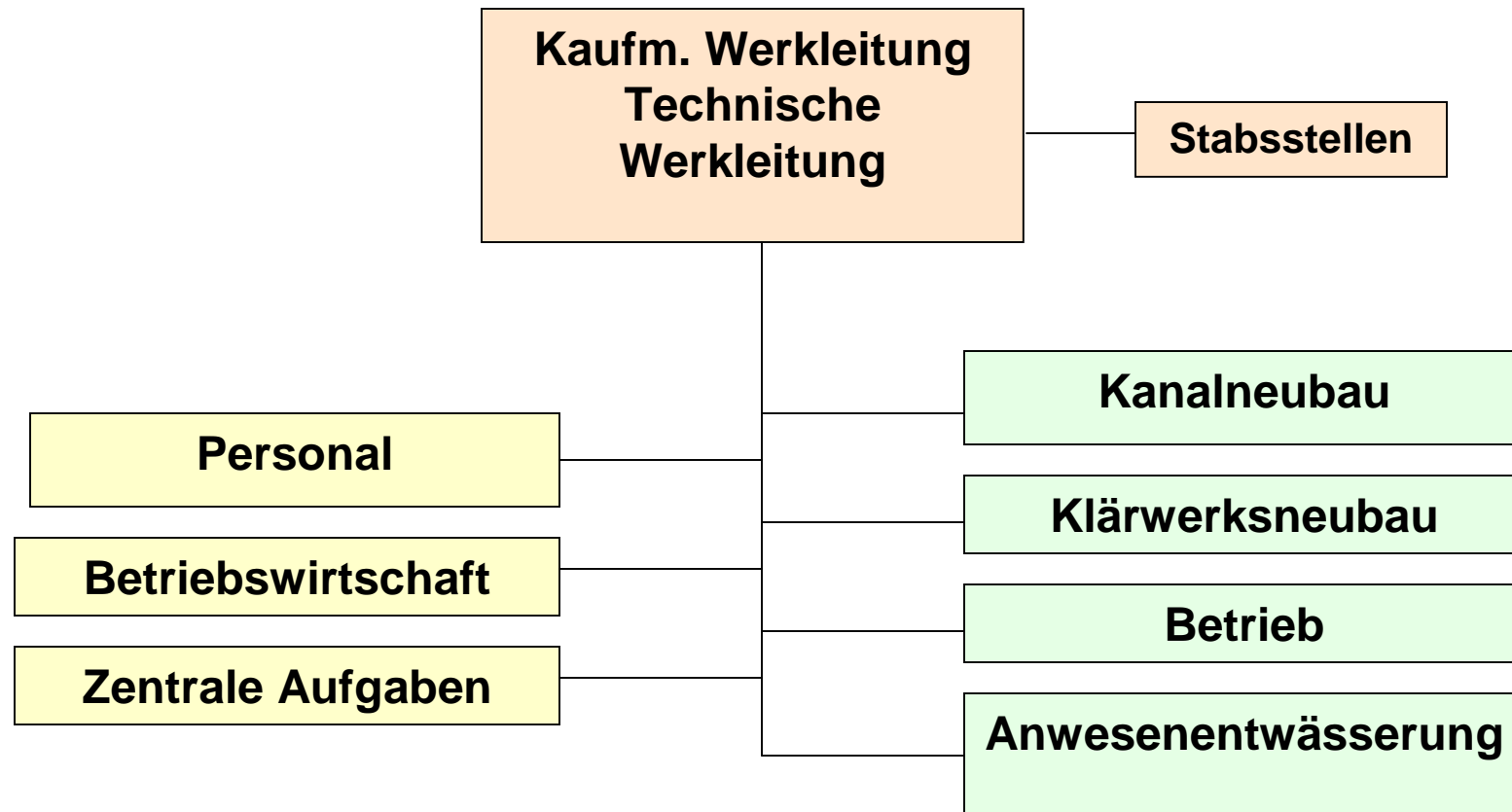
Kanalbetrieb



Interkulturelles Betriebliches Gesundheitsmanagement (IBGM)



Münchner
Stadtentwässerung



Rund 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
8 Nationalitäten
Kommunaler Eigenbetrieb



Warum ein solches Projekt?

Studie des BKK Bundesverbandes hat ergeben,
dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund ein
unterschiedliches Krankheitsverhalten aufweisen
→ Es lohnt sich, da genauer hinzuschauen

Bessere Einbindung von Beschäftigten mit Migrations-
hintergrund → Querbezug zur Befragung (Innerbetrieblicher
Interkultureller Dialog) im Kanalbetrieb im Jahre 2005

Rund ein Drittel der Beschäftigten im Kanalbetrieb haben
einen Migrationshintergrund



Neben Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung wurde im Kanalbetrieb (ca. 200 MA davon 33% MA mit Migrationshintergrund) ein innerbetrieblicher interkultureller Dialog (IID) initiiert.

Ziele des IID:

- Förderung der internen Kommunikation
- Ansprechen und Lösen von Konflikten
- Identifikation mit dem Unternehmen aufbauen und stärken
- Arbeitszufriedenheit und Motivation steigern
- Krankheitsbedingte Ausfälle senken
- Aufbau von interkultureller Kompetenz der Führungskräfte



Ist-Analyse im Jahre 2005 durch eine Fragebogenaktion

Rücklaufquote: 72%

Fragebogen umfasste folgende Themenkomplexe:

Arbeitssituation (66 Fragen)

Vorgesetzte (24 Fragen)

Arbeitszufriedenheit (28 Fragen)

Arbeitsbedingungen (12 Fragen)

Gesundheitszustand (7 Fragen)

Einschätzung der MA-Befragung (4 Fragen)

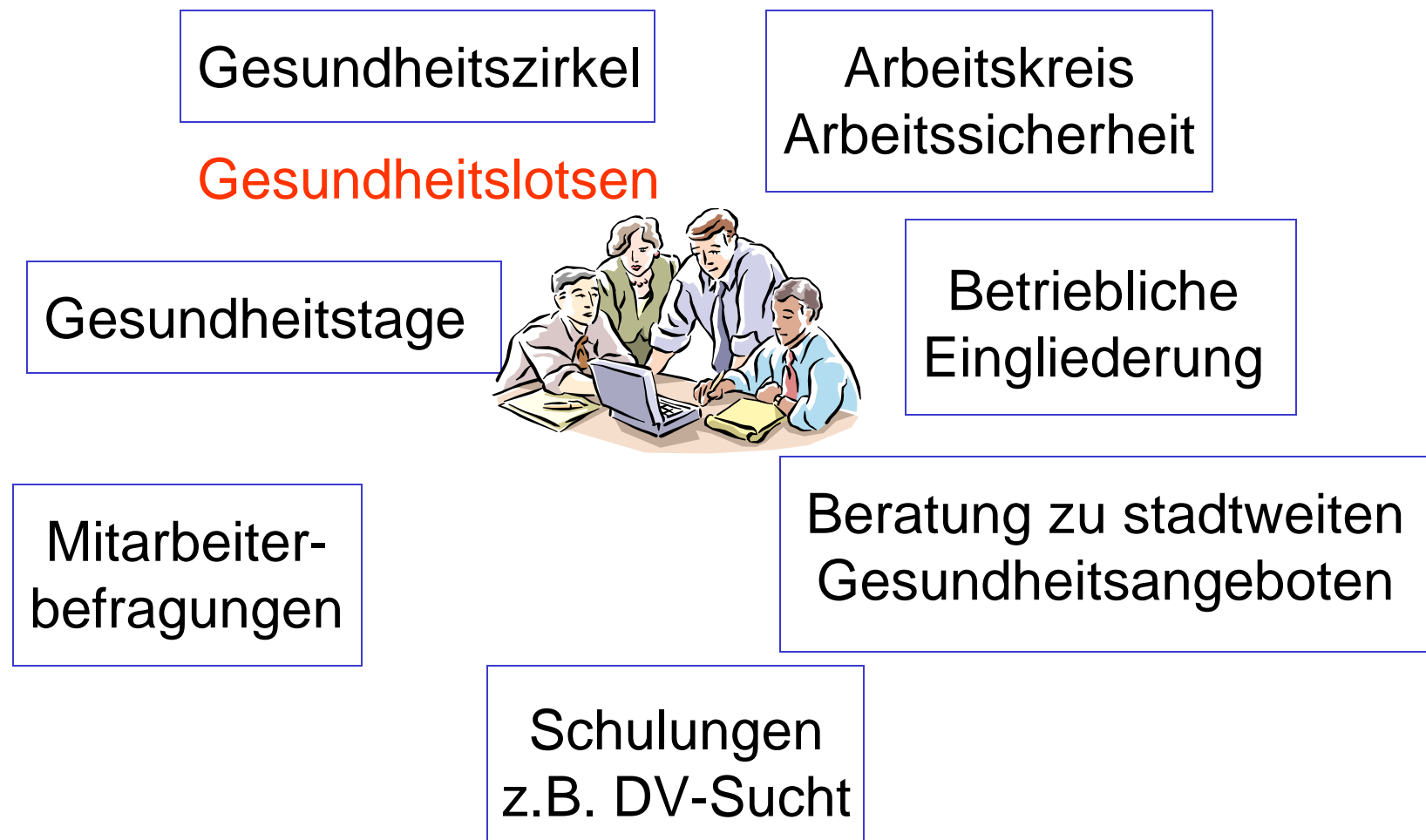
Statistische Daten



Wichtigste Ergebnisse im Überblick:

- Hohe Identifikation mit der Arbeit (76% der Befragten)
- Hohe Identifikation mit dem Unternehmen (67% der Befragten)
- Sehr positive Einschätzung der direkten Vorgesetzten
- Hohe Toleranz im Unternehmen
- Hohe Zufriedenheit mit Unternehmensstandards
- Hohe Bürger- und Serviceorientierung

Wie passt so ein Projekt in das BGM der MSE?





Auswahl der Lotsen (max. 15 Personen)

Bitte die Kollegen ansprechen und zur Mitarbeit motivieren!

Kriterien:

- Nicht nur Kollegen mit Migrationshintergrund

Ansonsten:

- Bereitschaft mitzumachen/Interesse
- Gut integriert
- Gute Deutschkenntnisse (Wort und Schrift)



Was ist in der Zwischenzeit passiert ?

- Artikel in der Mitarbeiterzeitung
- Vorstellung der Lotsen im Rahmen der Personalversammlung
- Erarbeitung eines Gesundheitswegweisers
- Planung erster Gesundheitsaktionen



Erfahrungen (+)

- Hohes Engagement der Lotsen
- Persönliche Entwicklung der Lotsen
- Sinnvolle Ergänzung der vorhandenen Angebote
- Niederschwelliges Angebot → gute Akzeptanz
- Hohe Professionalität und Unterstützung durch die Projektpartner



Erfahrungen (-)

- Hoher Koordinationsaufwand
- Überzeugungsarbeit auf verschiedenen Ebenen

Was braucht's noch/weiterhin?

- Unterstützung durch die oberste Führungsebene
- Betreuung der Lotsen
- Sinnvolle Verzahnung mit vorhandenen Angeboten und Strukturen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Welche Fragen gibt es
noch an dieser Stelle?

