

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Vereinbarung nach § 59 MBG
Ziele und weiteres Vorgehen

Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

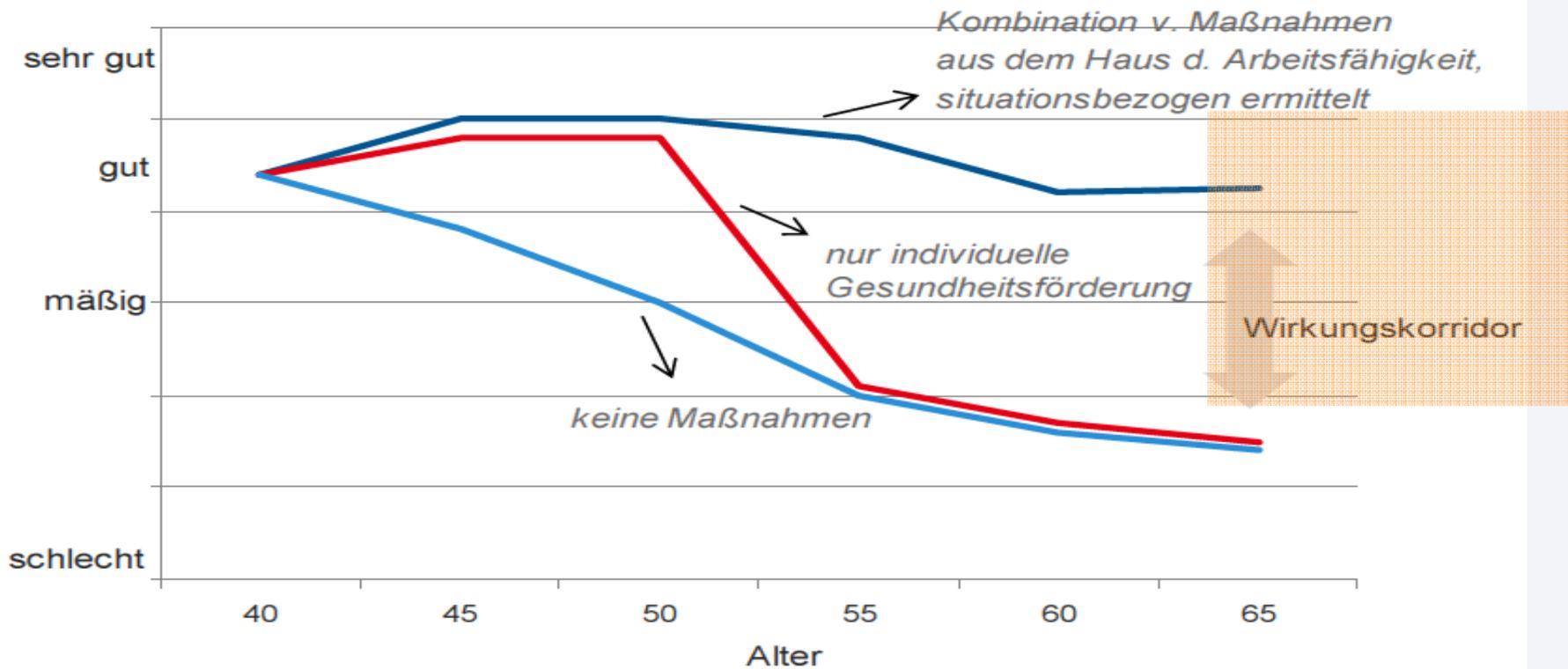
BGM in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung bezeichnet das systematische und nachhaltige Vorgehen mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten.

Drei Faktoren für gesundheitsgerechte bzw. –förderliche Arbeit besonders wichtig:

- verständliche und nachvollziehbare Aufgaben,
- die als bedeutsam und sinnvoll empfunden werden
- und die lösbar sind.

BGM ist daher in großem Maß eine Aufgabe der Organisations – und Personalentwicklung

Arbeitsfähigkeit
 WAI



Quelle: Dr. Berger (CAU Kiel)/BMAS 2012

Was ist zu tun?

Was hemmt Gesundheit und Arbeitsfähigkeit? Was fördert sie?

Erforderlich sind eine Analyse des Ist-Zustandes und die Entwicklung von passenden Maßnahmen in den Dienststellen

Dagegen sind bei der Vielzahl von Dienststellen mit unterschiedlichen Aufgaben und Bedingungen allgemeinverbindliche Standards **nicht** sinnvoll.

Gesundheitsmanagement

Vereinbarung nach § 59 MBG

systematisch steuern

- messen und analysieren
- Ziele und Maßnahmen
- umsetzen und evaluieren

wer für wen

Vorhandenes integrieren

1. BGM = (notwendige) **Managementaufgabe**



- Status erheben, analysieren und Handlungsbedarf feststellen
- Ziele und Maßnahmen festlegen
- Maßnahmen umsetzen

2. BGM als Aufgabe:.. Organisation, Ressourcen, Verantwortung

3. bestehende Regelungen und Verpflichtungen werden konsequent angewendet und in den Dienst des BGM gestellt; die z.T. **vorhandene Praxis** wird in das BGM **integriert**

BGM Vereinbarung

Die Regelungen (1)

- **Geltungsbereich:**
alle Behörden, Einrichtungen und Bereiche
der unmittelbaren Landesverwaltung (Übernahme möglich)
- **Gegenstand des BGM**
sind **Arbeitsfähigkeit** und Gesundheit
 - Frühindikatoren (Unzufriedenheit, nachlassende Motivation, Fehlerhäufigkeit, Zweifel an Sinn und Nutzen der Arbeit ...)
 - Spätindikatoren (Fehlzeiten, Frühpensionierung, BEM, Fluktuation ...)
- **Statuserhebung**
regelmäßig (ca. alle 3 J) durch Leitstelle BGM (z.B. ABI)
 - Integration vorhandener Ergebnisse und Methoden
 - zentrale Durchführung und dezentrale Auswertung, Analyse und Maßnahmenableitung
 - zentrale Auswertung, Analyse und Maßnahmenableitung (ressortübergreifende BGM-Strategie, Lenkungsgruppe)

BGM Vereinbarung

Die Regelungen (2)

- **BGM Instrumente (z.B.):**
 - Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)
-> zusätzlich vereinbart:
 - bei jeder Veränderung
 - Überprüfung mindestens alle 4 Jahre
 - Stuserhebung ca. alle 3 Jahre
 - Mitarbeiterbefragung (optional und ergänzend)
 - Fehlzeitenstatistik
 - Frühpensionierungs- bzw. Frühverrentungsstatistik
- **Prävention** (BGM als Erweiterung des Arbeitsschutzes)
 - Verhältnisprävention (Arbeitsbedingungen, Führung, Konflikte ...)
 - Verhaltensprävention (Gesundheitsfortbildung, Gesundheitstage, Suchtberatung, Rückentraining ...)
- **Umgang mit Erkrankungen**
 - BEM -> zusätzlich vereinbart:
 - auf Antrag des Beschäftigten auf vor Ablauf von 42 Tagen
 - auch, wenn es zunächst abgelehnt wurde
- **psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen**
- **Suchtgefährdung**

BGM Vereinbarung

Organisation, Ressourcen und Aufgaben

	Behörden und DSt	Leitstelle BGM und LSA	Lenkungsgruppe BGM
Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortliche/r für BGM • ggf. angemessene Struktur aufbauen • Vorhandene Gremien nutzen • Ergänzende Dienstvereinbarungen möglich • Budget ressortbezogen, wie bisher 	<ul style="list-style-type: none"> • als Koordination und Dienstleitung • im Referat StK PM • z.Zt. 4 Personen (3 als Hauptaufgabe) • Budget zur Förderung von Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> • ressortübergreifend auf Führungsebene unter Beteiligung der Gewerkschaften
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • (Erhebung) und Analyse von Daten zum BGM • DSt-bezogenes Gesundheitsprogramm, Maßnahmen mit Evaluation • Gesundheitsbericht (ab 2015) u. kontinuierliche Information • FK-Befähigung zum BGM • Umsetzung ArbSchG und BEM • Erwünscht: Mitarbeit in der AG BGM 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau ressortübergreifendes BGM • ressortübergreifende AG BGM • regelmäßige allgemeine Erhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit • Erstellung eines Berichtsformats für Behörden und DSt • Ressortübergreifender Gesundheitsbericht • Beratung, Unterstützung Aufbau BGM • Erstberatung und Vermittlung externer Anbieter zum BGM • Netzwerkbildung • Information(smateral), Fortbildung, Projektförderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Ausrichtung des BGM • Koordinierung der Aktivitäten im BGM • Weiterentwicklung des BGM unter Berücksichtigung neuer Entwicklungen • Evaluierung der Wirksamkeit von Maßnahmen und der Umsetzung - der Ziele dieser Vereinbarung • ggf. Vergabe von Fördermitteln (unter Beteiligung der betroffenen Ressorts und Personalvertretungen)

Leitstelle BGM

Dienstleistungen

- **Koordinierung und Vernetzung**
 - Vorbereitung Lenkungsgruppe
 - AG BGM (Facharbeitsgruppe)
 - Information: Broschüren, Hinweise zu geeigneten Quellen, Intranet, Fortbildung ...
 - „Gesundheitslotsen“ und ggf. Qualifizierung für BGM-Verantwortliche
- **Fachliche Beratung**
 - Datengewinnung und –analyse
 - Berichterstattung und Fachberatung zu strategischen Themen des BGM für die Lenkungsgruppe
 - Beratung und Unterstützung von Behörden und DSt beim Aufbau des BGM sowie zu Fachkonzepten und Maßnahmen
 - Arbeitsmaterialien zur Verfügung stellen oder entwickeln
 - Förderung von Projekten in Behörden und DSt
- **Beratung und Unterstützung in Einzelfällen**
 - Beratung von Führungskräften in konkreten Einzelfällen
 - Erstberatung und Vermittlung von Krisenintervention bei psychischen Beeinträchtigungen
 - Suchtberatung durch Vermittlung nebenamtlicher Suchthelfer sowie durch die LSA

Ansprechpartner für Betriebliches Gesundheitsmanagements in der StK

Leitstelle BGM:

Christoph Bönninger
Ulf Bödeker

Leitstelle LSA:

Natalie Syring
Nadine Lindenberg