

# Gesundheitsmanagement

für den öffentlichen Dienst  
in Schleswig-Holstein

-  *Eckpunkte*
-  *Leitfaden*
-  *Ideensammlung*

## **Vorwort**

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

Gesundheitsförderung umfasst grundsätzlich alle Lebensbereiche des Menschen und damit also auch den der Arbeit.

Gesundheitsförderung und Arbeitswelt sind aber schwierige Geschwister. Gerade im öffentlichen Dienst werden durch Personalabbau bei gleichzeitigem Aufgabenzuwachs Effizienz- und Produktivitätssteigerungen immer mehr von den Beschäftigten abverlangt.

Diese Anforderungen können sich als Druck und Stress am Arbeitsplatz auswirken.

Es ist die Aufgabe der Gesundheitsförderung, hier dafür zu sorgen, dass der Mensch hieran nicht erkrankt oder gar zugrunde geht.

Gesundheitsförderung kommt aber nicht aus dem Nichts – sie muss gewollt sein, sie muss gut auf die Bedürfnisse der jeweiligen Arbeitsbereiche abgestimmt sein und sie muss gepflegt und fortentwickelt werden.

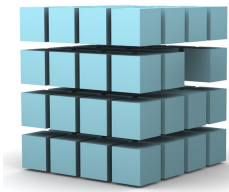
Kurz: Gesundheitsförderung muss gemanagt werden.

Der dbb schleswig-holstein setzt sich daher für ein modernes Gesundheitsmanagement für den öffentlichen Dienst in unserem Land ein. Vor Ihnen liegen unsere ersten Überlegungen hierzu.

Wir wollen im Dialog mit Dienstherrn und Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, an diesen Überlegungen weiter feilen, sie gemeinsam mit Ihnen fortentwickeln.

Setzen Sie sich mit uns für ein neues und wirksames Gesundheitsmanagement für den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein ein!

*Ihre*  
*Bule Schwitzer*



# **Eckpunkte**

## **für ein Gesundheitsmanagement im öffentlichen dienst in Schleswig-Holstein**

### **1. Gute Arbeitsbedingungen = Gesunde Mitarbeiter**

Nur unter guten Arbeitsbedingungen, zu denen auch eine aktive Gesundheitsförderung gehört, sind die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein in der Lage, die sich stetig erhöhenden Anforderungen zu bewältigen. Die Gesundheit ist eines der höchsten Güter des Menschen. Sie zu erhalten und zu fördern, muss Aufgabe des behördlichen Gesundheitsmanagements sein.

Dienstherrn/Arbeitgeber und Beschäftigte in Schleswig-Holstein stehen in den nächsten Jahren vor großen Herausforderungen:

- Aufgrund der demographischen Entwicklung werden bis 2020 rd. 40 % der Beschäftigten aus dem Erwerbsleben ausscheiden.
- 25 % der Arbeitsplätze sollen nicht wieder besetzt werden.
- Diese Entwicklung führt zwangsläufig zu einer weiteren Arbeitsverdichtung.
- Die Lebensarbeitszeit wird schrittweise verlängert.
- Es wird zunehmend schwieriger, geeignete Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Daher gewinnt das Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung in Schleswig-Holstein kontinuierlich an Bedeutung. Im Mittelpunkt stehen die Beschäftigten. Denn gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für einen zukunftsorientierten und leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Der Erfolg des Verwaltungshandelns und der sich zwangsläufig ergebenden Veränderungsprozess hängt maßgeblich davon ab, wie motiviert und leistungsfähig die Beschäftigten sind.

Das Bewusstsein hierfür zu stärken, Gesundheit zu fördern und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern, sind daher vorrangige Ziele des Gesundheitsmanagements.

Gesundheit ist ein hohes Gut, dessen Schutz und Pflege sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch des Dienstherrn/Arbeitgebers liegt. Krankheit und damit einhergehende Arbeitsunfähigkeit stellen für die Beschäftigten eine besondere Belastung dar. Sie verursachen aber auch für den Arbeitgeber erhebliche Kosten.

Durch eine betriebliche Gesundheitsförderung wird die Leistungsfähigkeit gesteigert und es werden die krankheitsbedingten Kosten gesenkt. Dabei geht es nicht nur um die Reduzierung betrieblicher bzw. volkswirtschaftlicher Kosten, sondern auch um das ausgewogene körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ziel des Gesundheitsmanagements muss es sein, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit bis zum Ruhestand zu erhalten. Die besonderen Bedürfnisse der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen im öffentlichen Dienst und geschlechtsspezifische Besonderheiten von Frauen und Männern sind dabei angemessen zu berücksichtigen. Hierzu sind einheitliche Standards und gleiche Qualität in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung zu gewährleisten.

Im öffentlichen Dienst gibt es eine wesentliche Besonderheit:  
Die Verantwortung für die Gestaltung gesunder Rahmenbedingungen trägt die Politik.

## **2. Warum Gesundheitsmanagement gerade jetzt?**

### **2.1. Veränderungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung**

Bereits heute sind hoher Veränderungsdruck, eine zunehmende Arbeitsverdichtung, höhere Anforderungen an die Kompetenz und immer schneller ablaufende Umstrukturierungsprozesse charakteristisch für die moderne Arbeitswelt – auch im öffentlichen Dienst.

Die Beschäftigten sind konfrontiert mit der Einführung neuer Techniken, mit Personalabbau, Umstrukturierungen und Reformen in immer kürzeren Abständen. Der Anspruch an eine bürgerfreundliche Verwaltung steht zunehmend im Gegensatz zu den vorhandenen Ressourcen. All diese Faktoren erhöhen die physische und psychische Belastung und bedingen gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten.

Durch die Schaffung der sog. Schuldenbremse werden die finanziellen Spielräume in Schleswig-Holstein bis zum Jahr 2020 festgeschrieben. Der hiermit einhergehende Personalabbau in bisher nicht dagewesenem Umfang wird zu weiteren Belastungen bei den verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen, die zwangsläufig Auswirkungen auf die Gesundheit haben werden.

## **2.2. Alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit**

Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen soll die Förderung der Gesundheit in allen Lebensphasen gewährleistet sein. Sie hat Vorrang vor Maßnahmen, die ausschließlich auftretende gesundheitliche Defizite im Alterungsprozess kompensieren wollen.

Gleichwohl erfordert die demographische Entwicklung, einhergehend mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, eine veränderte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Es sind daher auch alters- und altersgerechte Strategien für die Gestaltung der Arbeit zu entwickeln. Gesundheitsschutz und Personalentwicklung sind daher darauf auszurichten, dass die Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig gefördert wird.

## **2.3. Attraktive Arbeitsplätze durch betriebliche Gesundheitsförderung**

Die demographischen Realitäten und ein relativ hohes Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst machen es erforderlich, dass attraktive Arbeitsplätze – auch in gesundheitlicher Hinsicht – bereit gestellt werden.

Zur Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte muss der öffentliche Dienst in den kommenden Jahren bei sinkenden Schülerzahlen mit der freien Wirtschaft in den Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte treten. Neben guter Bezahlung und ansprechenden Sozialleistungen werden zunehmend sog. weiche Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Motivation und Führungsqualität eine wesentliche Rolle spielen. Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Qualität der erbrachten Leistungen, Motivation und Innovationsbereitschaft.

Ein professionelles Gesundheitsmanagement ist ein Imagefaktor, der zu einem höheren Ansehen in der Öffentlichkeit und zu mehr Attraktivität als Arbeitgeber beiträgt.

## **3. Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe**

Gesundheitsmanagement ist Aufgabe aller Führungskräfte. Sie sollen sich der Wirkung des eigenen Führungsverhaltens und des eigenen Gesundheitsverhaltens auf die Beschäftigten bewusst sein. Insbesondere die Art der Führung und die betriebliche Kultur des Umgangs miteinander haben Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Führungsstil, der von Wertschätzung, Feed Back und Kooperation geprägt ist, steigert die Motivation, die Kreativität und Leistungsbereitschaft und senkt gleichzeitig die Zahl der Erkrankungen und der Fehlzeiten. Obwohl ein wichtiger Schlüssel zur Prävention vor innerer Kündigung oder Burnout in der Hand der Personalverantwortlichen liegt, ist ihnen – so zeigen Untersuchungen – dies häufig nicht bewusst. Hier bedarf es der stärkeren Sensibilisierung und Vermittlung von Wissen über gute und gesundheitsorientierte Führung. Hierzu brauchen Führungskräfte wiederum die notwendige Unterstützung durch ihren Dienstherrn/Arbeitgeber.

Bei der Führungskräfteauswahl ist die Führungskompetenz besonders zu gewichten. Fachliche Qualifikation und Leistungsbereitschaft sind notwendig, reichen aber nicht aus als Voraussetzung, Menschen zu führen. Wahrnehmung der Führungsverantwortung und die Personalentwicklung der Mitarbeiter sind herausragende Anforderungen. Führungskräfte sind deshalb verstärkt in „gesundheitsorientierter Führung“ fortzubilden. Hierzu sind entsprechende Qualifizierungskonzepte zu erarbeiten.

#### **4. Mitverantwortung und Beteiligung der Beschäftigten**

Die Verantwortung für das Gesundheitsmanagement liegt beim Dienstherrn/Arbeitgeber. Die aktive Mitwirkung der Beschäftigten ist für das Gelingen der Gesundheitsförderung unerlässlich. Alle Beschäftigten sind für den Erhalt ihrer Gesundheit mitverantwortlich. Sie sind schließlich die Experten für die eigene Gesundheit und für die belastenden Arbeitsbedingungen an ihrem Arbeitsplatz. Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es daher unerlässlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitwirken und sich engagieren. Ziel ist es, ihre eigene Kompetenz für die eigene Gesundheit zu stärken.

Hierzu sind entsprechende Fortbildungsangebote durch den Dienstherrn bereit zu stellen.

In die Verpflichtung zu Fortbildung und den Anspruch auf Fortbildung – Grundsatz des lebenslangen Lernens – sind auch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung einzubeziehen.

#### **5. Fazit**

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn beinhaltet den Schutz von Leben und Gesundheit. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber/Dienstherrn, u.a. die Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung im Sinne der Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern.

Es ist an der Zeit,

- dass bei allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes die gesetzlichen Verpflichtungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz ankommen,
- die Ergebnisse aus Gefährdungsbeurteilungen und Mitarbeiterbefragungen auch tatsächlich die angemessenen Maßnahmen nach sich ziehen,
- dass die vielen guten Beispiele für betriebliche Gesundheitsförderung, die es im öffentlichen Dienst bereits gibt, durch ein gezieltes Informationsmanagement mehr Nachahmer finden.

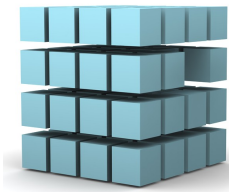
Die notwendigen Instrumente sind vorhanden, die Methoden für die erfolgreiche Einführung und Umsetzung sind bekannt und erprobt. Auf den Feldern **betriebliche Gesundheitsförderung** und **betriebliches Gesundheitsmanagement** muss kein Neuland mehr betreten werden. „Es fehlt nicht an Wissen, Können und Erfahrung. Die Zukunft der betrieblichen Gesundheitsförderung wird bestimmt durch die Akteure im Öffentlichen Dienst“, stellt das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) fest.

## **6. Forderungen des dbb schleswig-holstein zum betrieblichen/behördlichen Gesundheitsmanagement:**

Das Gesundheitsmanagement muss zu einer Daueraufgabe und einem wichtigen Mittel der Personalentwicklung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes werden.

### ***Zu seiner Umsetzung fordert der dbb schleswig-holstein insbesondere***

- 1. Eine Vereinbarung nach § 59 MBG S.-H. zum Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst, die Grundsätze und Ziele zur Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung benennt. Für den Bereich der Kommunen sind entsprechende Vereinbarungen anzustreben.*
- 2. Die Einrichtung eines Gremiums zur Gewährleistung einheitlicher Standards und Vorgehensweisen. Hierbei sind die Spitzenorganisationen einzubinden.*
- 3. Die Bereitstellung der für die Einführung und Durchführung des Gesundheitsmanagements erforderlichen Finanzierung. Die Mittel sind zweckgebunden auszubringen.*
- 4. Die regelmäßige Evaluierung der Wirksamkeit des Gesundheitsmanagements.*



# Leitfaden

## für ein behördliches Gesundheitsmanagement in Schleswig-Holstein

### Warum ist behördliches Gesundheitsmanagement wichtig?

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und des Erhalts der Attraktivität des öffentlichen Diensts in Schleswig-Holstein gewinnt die Einführung eines systematischen behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM) zunehmend an Bedeutung.

### Welches Ziel wird verfolgt?

Ziel BGM in Schleswig-Holstein ist es, die Gesundheit und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig, nachhaltig und kontinuierlich zu erhalten und zu fördern sowie langfristig Kosten einzusparen.

- Gesundheitsmanagement ist dienstliche Verpflichtung.  
Die besonderen Bedürfnisse der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sind dabei angemessen zu berücksichtigen.
- Gesundheitsmanagement ist Teil der Personalentwicklung  
Zudem soll die Kompetenz der Führungskräfte für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch Weiterbildung erhöht werden.
- Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe

### Wichtige Begriffe

Auf dem Weg zur systematischen BGM werden immer wieder Begriffe benutzt, deren Bedeutung wie folgt verstanden werden soll:

„**Gesundheit** ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen“ (Quelle: Weltgesundheitsorganisation (WHO), 1946).

„**Gesundheitsförderung** zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen“ (Quelle: Ottawa-Charta der WHO, 1996).

„**Betriebliche Gesundheitsförderung** umfasst alle Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen“

Die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit kann man nur langfristig und nachhaltig fördern, wenn man die jeweiligen Arbeitsbedingungen mit ihren gesundheitlichen Belastungen und Ressourcen in den Blick nimmt. Maßnahmen verpuffen und sind wirkungslos, wenn sie allein beim Verhalten und bei den Symptomen von Krankheiten ansetzen.

Der dbb schleswig-holstein möchte mit dem nachfolgenden Leitfaden eine Handreichung geben, die es ermöglicht, ein behördliches Gesundheitsmanagement in Schleswig-Holstein erfolgreich zu installieren.

Dazu musste das Rad aber gar nicht neu erfunden werden. Es gibt zahllose Beispiele in der öffentlichen Verwaltung in Deutschland, die bereits die Einführung eines BGM zum Thema haben.

### **Gesundheitsmanagement Schritt für Schritt umsetzen**

Eine Unterstützung für die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet der Leitfaden der Unfallkasse des Bundes, aber auch die Handlungshilfe für das Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst in Bremen:

- 1. Ziele und Strategie festlegen*
- 2. Strukturen schaffen*
- 3. Situation analysieren und Handlungsschritte identifizieren*
- 4. Maßnahmen umsetzen und durchführen*
- 5. Evaluation und kontinuierliche Verbesserung*

#### **1. Ziele und Strategie festlegen**

Die Verantwortung für die Umsetzung des BGM liegt bei der Dienststellenleitung. In der Praxis bringen aber auch Personen, wie z. B. Personalräte den Stein ins Rollen, die sich schon vorher stark gemacht haben für das Thema Gesundheit. Von der ersten Initiative bis zum Einstieg in ein strukturiertes Vorgehen ist eine Reihe von Gesprächen notwendig.

BGM fördert die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Beschäftigten und somit der Dienststellen. Diese müssen die Treiber für Motivation und Demotivation, für Gesundheit und Krankheit, Erfolg und Misserfolg identifizieren und beeinflussen. Ziel ist es, die Arbeit selbst gesünder zu gestalten sowie die Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Gesundheitsmanagement muss immer auf die Anforderungen und Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle zugeschnitten sein. BGM wirkt auf die betrieblichen Rahmenbedingungen und auf die Beschäftigten selber.

Eine besondere Bedeutung hat die Planungsphase mit der Ist-Analyse und dem Setzen von Zielen: Aus den Analyseergebnissen sind Ziele abzuleiten. Wichtig ist, dass die Ziele messbar, realistisch sowie allgemein bekannt und akzeptiert sind.

Sonst wird es in der Folge nicht gelingen, die notwendigen Maßnahmen durch- und umzusetzen.

## 2. Strukturen schaffen

Für den Erfolg des BGM sind klare Regelungen zur Verantwortung und zum Vorgehen entscheidend. Personen, die mit dem Gesundheitsmanagement befasst sind, müssen die notwendigen Kompetenzen aufweisen und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung haben. BGM lässt sich nicht „mal eben nebenbei“ umsetzen.

Der Einstieg ins Gesundheitsmanagement kann je nach Vorerfahrungen, Ausgangs- und Interessenlage oder Problemdruck, sehr unterschiedlich erfolgen.

Wichtig ist auch die Einbindung der Führungskräfte.

Damit sich schneller ein Erfolg einstellen kann und Gesundheitsmanagement keine zusätzliche Belastung wird, ist es ratsam „klein“ anzufangen und sich z.B. nur ein überschaubares Teilziel vorzunehmen oder in einem Pilotbereich zu beginnen.

Wichtig ist die Schaffung einer Projektstruktur mit einer entsprechenden Arbeitsgruppe, an der die für die Umsetzung wichtigen Personen zu beteiligen sind. Damit die Gruppe arbeits- und entscheidungsfähig ist, sollte sie nicht zu groß sein (max. 10 – 12 Personen).

Zu Beginn ist dafür zu sorgen, dass alle Beteiligten einen ähnlichen Informationsstand haben. Oft gehen nämlich die Vorstellungen darüber, was sich hinter der Aufgabe BGM verbirgt, sehr weit auseinander. Während die einen an Rückenschule und Stress-Seminare denken, haben andere eher die Kultur der Dienststelle und das Führungsverhalten im Blick. Daher kann es sinnvoll sein, eine Expertin oder einen Experten in die erste Sitzung der Arbeitsgruppe einzuladen, um sich gemeinsam zu informieren, Schwerpunkte zu definieren und Ziele zu klären.

Neben den Mitgliedern der Arbeitsgruppe können je nach Gegebenheit weitere Akteure und Experten hinzugezogen werden.

## 3. Situation analysieren und Handlungsschritte identifizieren

Die Bestandsaufnahme der Ausgangssituation in der Dienststelle bilde die Grundlage für die weiteren Aktivitäten im BGM.

Welche Informationen sinnvoll und geeignet sind, muss in der Arbeitsgruppe entschieden werden. Bei der Analyse sollte man sich nicht auf ein Instrument alleine verlassen. Die am häufigsten eingesetzten Instrumente sind Fehlzeitenanalyse, Gefährdungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragung und Gesundheitszirkel.

Stets mitbedacht werden sollte, dass die Erhebung von Daten und Informationen zur Gesundheitssituation kein Selbstzweck ist, der zu Datenfriedhöfen führt. Die Daten werden als Orientierungshilfe für die weiteren Schritte gebraucht.

Wichtig ist, dass die Beschäftigten vor der Analyse über Inhalt, Ziel und Handhabung des Datenschutzes informiert werden. Die Ergebnisse sind den Beschäftigten zeitnah und vollständig mitzuteilen.

Die Festlegung der Handlungsfelder und Planung konkreter Maßnahmen erfolgt auf der Grundlage der Ergebnisse der Bestandsaufnahme. Für die Planung geeigneter Handlungsschritte sind die Beschäftigten als Experten ihrer eigenen Arbeitssituation mit einzubeziehen. Als Instrumente der Beteiligung der Beschäftigten an der Maßnahmenplanung haben sich Gesundheitszirkel und andere Workshopformen bewährt.

#### **4. Maßnahmen umsetzen und durchführen**

Die besten Vorschläge nützen nichts, wenn sie nicht konsequent umgesetzt werden. Dabei müssen wirkungsvolle Handlungsschritte und Maßnahmen nicht teuer sein. Oft genügen einfache Veränderungen, damit Belastungen reduziert werden und die Beschäftigten zufriedener sind.

Welche Vorschläge in konkrete Maßnahmen und Aktivitäten umgesetzt werden sollen, wird in der Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement in Abstimmung mit der Dienststellenleitung unter Einbeziehung der Interessenvertretungen entschieden. Dabei können in der Regel nicht alle Handlungsvorschläge, Lösungsansätze und Ideen umgesetzt werden. Eine sinnvolle Auswahl wird getroffen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Faktoren. Dies können sein: Akzeptanz, Nutzen, Wirtschaftlichkeit, Ganzheitlichkeit des Vorgehens. Sind Maßnahmen festgelegt, wird das weitere Vorgehen in einem Maßnahmenplan festgelegt. Dabei werden auch Erfolgskriterien festgelegt, anhand derer später die Zielerreichung überprüft werden kann.

Durch regelmäßige Information über Ergebnisse der Handlungsschritte sollte die Umsetzung des BGM bekannt gemacht werden. Viele Projekte leiden darunter, dass bei den Beschäftigten nicht ankommt, wo überall etwas angepackt, neu eingeführt oder verändert wird.

#### **5. Evaluation und kontinuierliche Verbesserung**

Mit der Umsetzung der Maßnahmen läuft nicht immer alles wie erwartet. Manche Veränderung gelingt nicht gleich beim ersten Mal. Einzelne Maßnahmen werden z. B. nicht angenommen, andere erzielen die erhoffte Wirkung nicht. Das ist bei betrieblichen Veränderungsprozessen kaum zu vermeiden. Die Einführung des BGM ist auch ein Lernprozess.

Damit das BGM zu einem Erfolg wird, ist die Überprüfung, Bewertung und ggf. Nachsteuerung von Maßnahmen unumgänglich.

Ziel der Evaluation ist es, die Wirkung der Lösungsmaßnahme durch die Akteure vor Ort bestimmen zu lassen, z.B. in Evaluationsworkshops.

Sind die Umsetzungsprobleme bei den durchgeführten Maßnahmen identifiziert und verstanden, kann entschieden werden, ob eine Nachbesserung möglich ist oder ob eine Maßnahme verworfen werden muss. Beides sollte nicht als Misserfolg des Gesundheitsmanagements verbucht, sondern als Lernchance der Organisation gesehen werden.

Erzielte Erfolge sollten entsprechend gewürdigt und sichtbar gemacht werden.

#### **Weiterführende Links**

[http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Handlungshilfe\\_und\\_DVGesundheitsmanagement.11148.pdf](http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Handlungshilfe_und_DVGesundheitsmanagement.11148.pdf)

[http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/DV\\_BGM-Broschuere-1.pdf](http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/DV_BGM-Broschuere-1.pdf)

[http://www.uk-bund.de/downloads/Fachinformationen%20AP/Leitfaden\\_BGM1\\_pdf\\_Datei.pdf](http://www.uk-bund.de/downloads/Fachinformationen%20AP/Leitfaden_BGM1_pdf_Datei.pdf)

[http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2009/Leitfaden\\_OeD.pdf](http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2009/Leitfaden_OeD.pdf)

<http://www.gesundheitsmanagement.niedersachsen.de/download/34886>



# Ideensammlung

## für Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die nachfolgende Ideensammlung soll Anregungen geben, um notwendige Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aufgrund der Bestandsaufnahme ergeben haben, umzusetzen.



### **Das kann der Dienstherr leisten**

- ✓ Durchführung von Gesundheitstagen;
- ✓ Verbesserung des Informationsflusses durch regelmäßige Dienstbesprechungen;
- ✓ Verbesserung der Ergonomie an Bildschirmarbeitsplätzen;
- ✓ Einrichtung eines Gesundheitsraums;
- ✓ Angebot von gesundheitsfördernden Vorträgen für die Beschäftigten;
- ✓ Bildung eines Jahresschwerpunkts „Bewegungsförderung“;
- ✓ Fortbildungen im kommunikations- und personalpsychologischen Bereich (Ernährung, Ergonomie am Arbeitsplatz und Vorbeugung gegen das Burn-Out-Syndrom);
- ✓ Seminar für Führungskräfte zur betrieblichen Suchtprävention;
- ✓ Angebote zur Gesundheitsförderung im Rahmen von Personalversammlungen;
- ✓ Führungskolleg „Führungskultur und Mitarbeitergesundheit“ für alle Vorgesetzten.
- ✓ Förderung einer verbesserten Ernährung am Arbeitsplatz



### **Das kann jeder Einzelne für sich tun**

- ✓ Inanspruchnahme medizinischer Leistungen am Arbeitsplatz (z.B. sog. Businessmassage)
- ✓ Fitness in der Mittagspause durch Entspannungstraining der Halswirbelsäule und der Schultergürtelmuskulatur;
- ✓ einen Teil oder den ganzen Weg zur Arbeit zu Fuß gehen;
- ✓ mit dem Rad zur Arbeit fahren;
- ✓ statt Rolltreppen und Aufzüge die Treppen benutzen;
- ✓ in der Mittagspause einen kurzen, zügigen Spaziergang machen;
- ✓ vor oder nach der Arbeit etwas Zeit frei machen, für den Spaziergang, ein Squash oder Badmintonspiel, eine Runde Schwimmen oder ein kurzes Training im Sportstudio;



### **Das kann in der Gruppe geleistet werden**

- ✓ Reduzierung von Stressbelastungen durch gemeinsames Training zum Umgang mit schwierigen Kunden;
- ✓ Gemeinschaftliche Teilnahme an Gesundheitsfördermaßnahmen zur Bewegungsförderung am Arbeitsplatz;
- ✓ Verbesserung der Kooperation durch Teambildungsmaßnahmen;
- ✓ Fußball, Volleyball, Handball oder Tennis in einer Mannschaft spielen – was immer Ihnen Spaß macht. Und wenn es noch keine Mannschaft gibt: Gründen Sie doch eine!

### **Weiterführende Links**

[http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2008/Leuchttuerme\\_BGF.pdf](http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2008/Leuchttuerme_BGF.pdf)  
<http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2010/Handlungshilfe-Beschaeftigte.pdf>  
<http://www.gesa.schleswig-holstein.de/beispiele-liste.asp>  
<http://www.good-practice.org/out.php?idart=17>  
<http://www.in-form.de>