



# Rahmenkonzept für das betriebliche Gesundheitsmanagement



## Inhalt

I	Leitbild.....	7
	<i>Selbstverständnis</i> .....	7
	<i>Werte und Ziele</i> .....	7
	<i>Ressourcen</i> .....	7
	<i>Erfolgsdefinition</i> .....	8
II	Handlungsfelder .....	9
1	Gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen .....	9
1.1	Gefährdungsbeurteilung .....	9
1.2	Umgang mit und Prävention von psychischen Belastungen .....	9
1.3	Arbeitsschutzausschuss .....	9
1.4	Arbeitsplatzgestaltung .....	9
1.5	Spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen .....	10
1.6	Schutz besonderer Personengruppen .....	10
1.7	Schutz und Inklusion von Schwerbehinderten; Arbeitsschutz .....	10
1.8	Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	10
1.9	Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung .....	11
1.10	Aus- und Weiterbildung von Ersthelferinnen und Ersthelfern .....	11
2	Erweiterte Maßnahmen .....	13
2.1	Führung und Unternehmenskultur .....	13
2.2	Arbeitsorganisation/-umfeld .....	13
2.3	Personal- und Organisationsentwicklung .....	14
2.4	Gleichstellung, Teilhabe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	14
2.5	Betriebliche Gesundheitsförderung .....	15
2.6	Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	17
2.7	Psychische Belastungen am Arbeitsplatz .....	17
2.8	Suchtprävention/Verhalten bei Suchtproblemen .....	19
2.9	Aus-, Fort- und Weiterbildung zu Themen des Gesundheitsmanagements .....	19
III	AUSBLICK .....	22
	<i>Ausblick</i> .....	22
IV	ANHANG .....	24

## I Leitbild

### ***Selbstverständnis***

Der Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement wurde auf Grundlage einer Handlungsempfehlung des Personalentwicklungskonzepts (PEK) der Kreisverwaltung Teltow-Fläming ins Leben gerufen. Seine Aufgabe ist es, ein Rahmenkonzept zu entwickeln, auf dessen Grundlage die Kreisverwaltung Teltow-Fläming präventiv auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten Einfluss nehmen kann. So will sie ihrem Anspruch, sich als moderner Arbeitgeber zu präsentieren, gerecht werden und Verantwortung übernehmen. Dazu ist es notwendig, ein konzeptionelles Vorgehen zur Gesundheitsförderung mit im Haushaltsplan fest eingeplanten Ressourcen zu implementieren.

### ***Werte und Ziele***

Wichtigstes Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Der Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement setzt den Fokus auf alle Beschäftigten der Kreisverwaltung – unabhängig von Geschlecht, Alter oder körperlicher Verfassung – und berücksichtigt dabei ihre spezifischen Gegebenheiten (Diversity Management).

BGM hat zum Ziel, Beschäftigte für das Thema Gesunderhaltung allgemein und insbesondere im Arbeitsumfeld zu sensibilisieren und Führungskräfte über die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen hinaus in die Verantwortung zu nehmen. So soll ein neues Gesundheitsverständnis in der Verwaltung entwickelt werden.

Die Ziele im Einzelnen:

- Erhalt und Steigerung des Wissens über Gesundheit mit dem Ziel der Gestaltung eines verlässlichen gesundheitsbewussten Verhaltens der Beschäftigten,
- Verbesserung der allgemeinen Handlungsfähigkeit der Verwaltung und Erschließung von Potenzialen sowie
- Erhöhung der Führungskompetenz zum Schwerpunkt Gesundheitsförderung.

Das Rahmenkonzept soll eine erste gültige Grundlage für die Gestaltung der weiteren Arbeit des Steuerungskreises BGM sein. Es will informieren, aber auch zur aktiven Mitgestaltung und weiteren Fortschreibung auffordern.

### ***Ressourcen***

Im Steuerungskreis arbeiten Beschäftigte der Kreisverwaltung, die am Thema interessiert und aufgrund ihrer Funktion, Kompetenzen und Erfahrungen besonders geeignet sind, ein solches Rahmenkonzept auf den Weg zu bringen. Sie informieren sich über aktuelle Gesundheitskonzepte, um das theoretische Fundament zu schaffen und weiterzuentwickeln. Dazu führen sie Literaturstudien durch zu wissenschaftlichen Untersuchungen und informieren sich in den Medien, in Arbeitskreisen, in Gesprächen mit den Beschäftigten der Kreisverwaltung, um Expertenwissen aufzugreifen usw. Auf diese Weise kann das Wissen akkumuliert und verfügbar gemacht werden. In die Gestaltung konkreter Angebote der Gesundheitsförderung fließen die Vorschläge der Beschäftigten ein. Die Grundlage für die Umsetzung des Rahmenkonzepts sind die von der Kreisverwaltung festzuschreibenden personellen Ressourcen und eine finanzielle Grundausstattung für das BGM im jährlichen Haushaltsplan. Dies hat nach Maßgabe des vorliegenden Konzepts sowie seiner weiteren

Entwicklung zu erfolgen. Zusätzlich wird zur inhaltlichen Gestaltung auf externe Anbieter zurückgegriffen, die kostengünstig/unentgeltlich sowie wertvoll für die Zielerreichung sind.

### **Erfolgsdefinition**

Wenn die Beschäftigten der Kreisverwaltung das Rahmenkonzept annehmen, Vorschläge aufgreifen, an Veranstaltungen teilnehmen, „Gesundheit“ denken und leben und das Konzept durch eigene Vorschläge auf der Grundlage der vorhandenen Erfolge weiterentwickeln, dann ist dies ein erster gelungener Schritt. Aktive Beteiligung ist die deutlichste Form der Rückmeldung.

Gesundheitsförderung ist gelungen, wenn:

- Gesundheit nicht mehr nur als Gegenteil von Krankheit verstanden wird, sondern als aktiver Beitrag zu körperlichem und psychischem Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit,
- der Präventionsgedanke aktiv von den Beschäftigten gelebt wird und in der Arbeitsgestaltung maßgeblich Eingang findet,
- Beschäftigte Verantwortung für die eigene Gesundheit, aber auch für die der Kollegen und ihr gemeinsames Umfeld übernehmen,
- eigene Initiativen bereichsübergreifend gedacht werden,
- Beschäftigte und Arbeitgeber bereit sind, in Gesundheit zu investieren,
- allgemeine und individuelle Wege für Erkrankte aufgezeigt werden können und positiv Einfluss auf Problemfälle genommen werden kann,
- Beschäftigte sich gesund – wohl – am Arbeitsplatz fühlen und ihre Arbeit mit Freude machen können,
- eine erkennbar freundliche Arbeitsatmosphäre die tägliche Arbeit bestimmt und
- ggf. der Krankenstand gesenkt werden kann (Auswertung Jahresstatistik).

Einführung von Gesundheitsmanagement ist gelungen, wenn:

- das vorliegende Rahmenkonzept als verbindlich erklärt und in Dienstvereinbarungen (DV) zu Maßnahmen des Gesundheitsmanagements überführt ist,
- Ereignisse die Gesundheitsförderung in der Kreisverwaltung bestimmen, die einem Plan folgen und regelmäßig evaluiert werden,
- das BGM stetig weiterentwickelt wird.

Wenn Gesundheitsangebote von Beschäftigten wie selbstverständlich in den Alltag integriert werden, die Beschäftigten gern und ausgeglichen zur Arbeit kommen und eine erfolgreiche Arbeit leisten, dann ist dies die aktive positive Rückmeldung für ein gelungenes BGM.

## **II Handlungsfelder**

### **1 Gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen**

Gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen werden im Rahmen des vorliegenden Konzepts als Mindeststandard angesehen. Es geht jetzt darum, die Maßnahmen konsequent umzusetzen, um Reserven im Gesundheitsmanagement noch wirksamer nutzbar zu machen.

#### **1.1 Gefährdungsbeurteilung**

Eine Grundpflicht des Arbeitgebers ist es, erforderliche Maßnahmen festzulegen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu sichern und zu verbessern. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die Gefährdungsbeurteilung. Dabei werden Ursachen und Bedingungen ermittelt und bewertet, die zu Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren führen können. Die Gefährdungsbeurteilung hilft, zielgerichtete und wirksame Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen. Denn nur, wenn die Gefährdungen in der Dienststelle wirklich bekannt sind, können effektiv die richtigen Mittel eingesetzt werden, um den Schutz der Beschäftigten zu verbessern.

#### **1.2 Umgang mit und Prävention von psychischen Belastungen**

Ein erweitertes, präventiv ausgerichtetes Verständnis des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes kommt insbesondere mit der europäischen Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz zum Tragen. Diese wurde mit dem Arbeitsschutzgesetz in deutsches Recht umgesetzt. Ziel ist es, nicht nur Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorzubeugen, sondern darüber hinaus die Arbeit gesundheits- und persönlichkeitsfördernd zu gestalten. Die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes zielt daher auch auf die Verminderung von arbeitsbedingtem Stress und psychischen Belastungen. In der Gefährdungsbeurteilung ist die Beurteilung psychischer Belastungen aufzunehmen.

#### **1.3 Arbeitsschutzausschuss**

Gemäß dem Arbeitsschutzgesetz ist in der Kreisverwaltung ein Arbeitsschutzausschuss gebildet worden. Er hat die Aufgabe, in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und dem Arbeitgeber nach Mehrheitsbeschluss Vorschläge zu unterbreiten. Ziel ist es, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern sowie dessen Umsetzung zu betreuen. Der Arbeitsschutzausschuss arbeitet im BGM mit, um übergreifende Aufgaben qualitativ zu steuern.

#### **1.4 Arbeitsplatzgestaltung**

Im Arbeitsschutz gilt ein Minimierungsgebot in Bezug auf Gefährdungen für Leib und Leben. Das heißt, die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Dabei sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Die Arbeitsbedingungen sind den Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Bei der Arbeitsplatzgestaltung spielt die Ergonomie eine zentrale Rolle. Alle Komponenten eines Arbeitsplatzes sind zu beachten und

aufeinander abzustimmen – von der Umgebung (Platzbedarf, Klima, Licht usw.), der Hardware (Computer, Bildschirm, Tastatur usw.) bis hin zum Mobiliar (Tisch, Stuhl usw.) einschließlich der Arbeitsabläufe. Die einzelnen Arbeitsplatzelemente sind an die körperlichen Maße der Beschäftigten und die zu erledigende Aufgabe anzupassen. Ein Arbeitsplatz ist dann ergonomisch gestaltet, wenn er keine Gesundheitsgefahren verursacht und ein angenehmes Arbeiten ermöglicht. Weiteres ist in konkretisierenden Verordnungen, beispielsweise in der Arbeitsstättenverordnung oder in der Bildschirmarbeitsverordnung, geregelt.

### **1.5 Spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen**

Neben allgemeinen arbeitsmedizinischen Untersuchungen, die eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt durchführen, gibt es spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen, beispielsweise nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz 37 (kurz G 37) Bildschirmarbeitsplätze. Diese speziellen Untersuchungen sollen bevorzugt durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt durchgeführt werden.

### **1.6 Schutz besonderer Personengruppen**

Ein weiteres Augenmerk wird auf den Schutz besonderer Personengruppen, z. B. Schwangere und Jugendliche, gelegt. Spezielle gesetzliche Regelungen enthalten unter anderem das Mutterschutzgesetz oder das Jugendarbeitsschutzgesetz. Darüber hinaus fordert das Arbeitsschutzgesetz den Arbeitgeber auf, spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Die besondere Schutzwürdigkeit ist in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

### **1.7 Schutz und Inklusion von Schwerbehinderten; Arbeitsschutz**

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen wie z. B. einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen. Benachteiligungen sind u. a. in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen unzulässig. Der Arbeitgeber hat für Menschen mit Behinderungen barrierefreie Arbeitsbedingungen zu schaffen. Technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche sollten ebenfalls ermöglicht werden, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei können behinderungsbedingt notwendige Hilfsmittel genutzt werden. Die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen umfasst auch den Schutz der Arbeitszeit. So sind schwerbehinderte Menschen und ihnen (von der Agentur für Arbeit) Gleichgestellte auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (gesetzliche Grundlage: § 124 SGB IX). Die besondere Aufmerksamkeit gegenüber Schwerbehinderten ist in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

### **1.8 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers (§ 84 SGB IX). Es ist ein wirkungsvolles Instrument für die Prävention, mit dem insbesondere auf

gesundheitsbedingte Störungen des Beschäftigungsverhältnisses angemessen reagiert werden soll. Eine längere Arbeitsunfähigkeit nach Unfall oder Erkrankung wirkt sich negativ auf das seelische und körperliche Befinden, erworbene Fähigkeiten und den sozialen Status aus.

Prävention umfasst alle Anstrengungen, die dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Wenn gesundheitliche Schwierigkeiten bereits aufgetreten sind, geht es darum, diese zu beseitigen oder zumindest eine Verschlimmerung zu verhindern. So ist beispielsweise die stufenweise Wiedereingliederung eine Möglichkeit, erkrankte Beschäftigte wieder ins Arbeitsleben zurückzuführen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein Dialog zwischen allen Beteiligten zu führen (BEM-Gespräche). Darin werden entsprechend der Gesetzgebung Vereinbarungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen, die insbesondere eine Hilfe für die erkrankte Person darstellen sollen. Auf diese Weise soll gewährleistet werden, dass die Beschäftigungsverhältnisse längerfristig kranker, schwerbehinderter und von Behinderung bedrohter Beschäftigter durch rechtzeitige Prävention und angemessene berufliche Eingliederungsmaßnahmen möglichst auf Dauer gesichert werden.

In einer gemäß § 83 SGB IX zwischen Arbeitgeber, Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung abzuschließenden Inklusionsvereinbarung sind Regelungen zur Durchführung der betrieblichen Prävention/zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen zu treffen. Mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes im Jahr 2017 wurde der § 83 SGB IX geändert und somit die Bezeichnung von Integrationsvereinbarung in Inklusionsvereinbarung erneuert. Im Rahmen von Reformstufen tritt dann im Jahr 2018 die neue Fassung der Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX in Kraft.

Das sind im Einzelnen:

- Berücksichtigung schwerbehinderter Personen bei der Stellenbesetzung für Ausbildung und Tätigkeit,
- Erreichung der anzustrebenden Beschäftigungsquote Schwerbehinderter von 5 Prozent,
- angemessene Gestaltung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte und
- abgestimmte Regelungen zur Arbeitsorganisation und Arbeitszeit.

## **1.9 Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung**

Auf der Grundlage des Arbeitssicherheitsgesetzes ist eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung der Beschäftigten sicherzustellen. Dies ist für die speziellen Anforderungen der Kreisverwaltung als Arbeitgeber in einer DA „Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, Brandschutz, arbeitsmedizinischer Dienst“ zu konkretisieren.

## **1.10 Aus- und Weiterbildung von Ersthelferinnen und Ersthelfern**

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass für Erste Hilfe die erforderlichen Beschäftigten sowie die Sachmittel zeitnah zur Verfügung stehen. Die Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung ist abhängig von der Gesamtzahl der Beschäftigten und den bestehenden Gefahren im Betrieb. Näheres zur Ausbildung von Ersthelferinnen und Ersthelfern ist in der DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ bzw. in den Unfallverhütungsvorschriften geregelt.

Die Fortbildung der benannten Ersthelfer ist pflichtig regelmäßig im Zeitabstand von zwei Jahren durchzuführen.



## 2 Erweiterte Maßnahmen

Für ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming wurden die folgenden Handlungsfelder definiert:

1. Führung und Unternehmenskultur
2. Arbeitsorganisation/-umfeld
3. Personal- und Organisationsentwicklung
4. Gleichstellung, Teilhabe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
5. Betriebliche Gesundheitsförderung

Aufgrund ihrer besonderen Bedeutung wurden die folgenden Themen aus den übergeordneten Handlungsfeldern herausgelöst und werden gesondert betrachtet:

6. Arbeits- und Gesundheitsschutz (aus 3)
7. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz (aus 6)
8. Suchtprävention/Verhalten bei Suchtproblemen (aus 3)
9. Aus-, Fort- und Weiterbildung zu Themen des Gesundheitsmanagements

Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen tragen Empfehlungscharakter. Sie sollen in eine Selbstverpflichtung der Kreisverwaltung einschließlich ihrer Beschäftigten münden.

### 2.1 Führung und Unternehmenskultur

#### 2.1.1 Führungsverantwortung

Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe. *“Führungskräfte sind mit Steuerungsaufgaben betraut und Anweisungsbefugnissen ausgestattet. Konkrete Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind in der Dienstordnung, in Dienstweisungen sowie in Dienstvereinbarungen geregelt“* (Handbuch Führung, 2016). Führungskräfte nehmen durch ihr tägliches Handeln direkt und indirekt Einfluss auf Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Daraus resultiert ihre Verantwortung, betriebliche Gesundheitsförderung aktiv voranzubringen und vorzuleben.

Die Führungskräfte haben sicherzustellen, dass die Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung innerhalb ihres Verantwortungsbereiches thematisiert, gegebenenfalls Maßnahmen vereinbart und die Beschäftigten zur aktiven Umsetzung motiviert werden. Die Leitlinien sind um den Aspekt „gesunde Führung“ zu ergänzen.

### 2.2 Arbeitsorganisation/-umfeld

#### 2.2.1 Fehlzeitenbetrachtung

Jährliche Erhebungen von Fehlzeiten sind durch das Amt A11 durchzuführen und statistisch auszuwerten. Daraus lassen sich Entwicklungen ableiten. Dabei sind sowohl die Ursachen für das Fehlen als auch die ganzheitlichen Auswirkungen auf den Arbeitsbereich zu betrachten.

#### 2.2.2 Fehlzeitenmanagement

Die Fehlzeitenbetrachtung ermöglicht den Führungskräften die Entwicklung von Steuerungsmaßnahmen. Anlassbezogene Rückkehrgespräche unterstützen die Auswertung.

### **2.2.3 Schaffen eines gesunden Arbeitsumfelds**

Arbeitsorganisation und -umfeld sind durch Führungskräfte so zu gestalten, dass Beschäftigte ein optimales Arbeitsumfeld vorfinden. Dieses soll Wohlbefinden und optimale Arbeitsqualität ermöglichen. Gesundheitliche Risiken (z. B. Überlastungen) sind konsequent zu vermeiden.

### **2.2.4 Aktivpause**

Es ist eine Aktivpause von 15 Minuten pro Woche für jeden Beschäftigten einzuführen, die als Arbeitszeit anzurechnen ist. Dies zielt darauf ab, Beschäftigte zu motivieren, Pausen erholsam und aktiv gesundheitsfördernd zu nutzen. Die Nutzung der Aktivpause ist jedem Beschäftigten überlassen. Inhaltliche Vorschläge und konkrete Möglichkeiten für die sinnvolle Gestaltung der Aktivpause ergeben sich für die Beschäftigten aus den Anregungen und Angeboten des BGM. Es ist vorgesehen, Lern- und Übungssequenzen für die Gestaltung der Pausen im Intranet verfügbar zu machen.

## **2.3 Personal- und Organisationsentwicklung**

### **2.3.1 Vorausschauende und zeitnahe Anpassungen und Stellenbesetzungen**

Notwendige Anpassungen und Stellenbesetzungen sind vorausschauend und zeitnah zu gestalten. Für die Einarbeitung der Beschäftigten in neue Aufgaben ist der Wissens- und Erfahrungstransfer scheidender oder wechselnder Beschäftigter zu ermöglichen. Dafür ist eine angemessene Einarbeitungszeit zu berücksichtigen. Dies begünstigt einen reibungsarmen Übergang und hilft, Überlastungen innerhalb der Bereiche zu vermeiden.

### **2.3.2 Lebenslanges und generationsübergreifendes Lernen**

Berufliches lebenslanges und generationsübergreifendes Lernen ist innerhalb der Sachgebiete zu ermöglichen. So können personelle Veränderungen im Interesse des Beschäftigten sowie der Verwaltung erfolgreich gestaltet werden. Lernangebote sollten intern genutzt und durch externe Angebote ergänzt werden.

## **2.4 Gleichstellung, Teilhabe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### **2.4.1 Fortsetzung des Prozesses der Flexibilisierung der Arbeitszeit**

Flexible Arbeitszeit ermöglicht die Vereinbarkeit von dienstlichen und privaten Pflichten und führt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit. Deshalb ist der Prozess der Flexibilisierung fortzuführen. Wichtig ist, dass die Führungskräfte klar strukturieren und die Beschäftigten gut planen. So lassen sich Arbeitszeit und individuelle Ressourcen sinnvoll auslasten. Dies wiederum trägt zum allgemeinen Wohlbefinden und somit zur Verbesserung der Gesundheit bei. Die DV 29/2016 regelt die flexible Gestaltung der Arbeitszeit in der Kreisverwaltung. Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange sollte dieses Modell weiterentwickelt werden und Änderungen in die Dienstvereinbarung einfließen.

### **2.4.2 Einführung von Telearbeit**

Im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik haben Telearbeit und mobiles Arbeiten als flexible Arbeitsformen besondere Bedeutung erlangt. Sie erleichtern und

unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben. Nicht zuletzt fördern sie die Ausgestaltung der individuellen Berufs- und Lebensplanung.

Der Steuerungskreis befürwortet die Einführung von Telearbeit und macht gleichzeitig darauf aufmerksam, dass an diese Arbeitsform besondere Bedingungen zu stellen sind. Mitarbeiter, die ohne ausreichende Vorbereitung und Kenntnisse Telearbeit ausüben, setzen sich in bisher wenig bekanntem Maße psychischen Belastungen aus. Beschäftigte, die Telearbeit ausüben werden, sind psychosozial zu schulen, damit sie keinen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sind.

#### **2.4.3 Prüfen der Einrichtung eines Betriebskindergartens**

Der Steuerungskreis regt an, die Einrichtung eines Betriebskindergartens in örtlicher Nähe zur Verwaltung zu prüfen.

Das Fehlen von Kita-Plätzen in Wohnortnähe kann so aufgefangen werden und ermöglicht die Rückkehr der Beschäftigten – oftmals der Mütter – in den Arbeitsprozess. Die Eltern können zudem mehr Zeit mit den Kindern verbringen, da der Weg zu Kita und Arbeitsplatz gemeinsam zurückgelegt wird.

Wie alle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie trüge dies zu einer höheren Identifikation der Beschäftigten mit der Dienststelle sowie einer höheren Arbeitszufriedenheit bei. Eine ausgewogenere Balance zwischen Familien- und Erwerbsleben ist eine sinnvolle Maßnahme der Gesundheitsförderung, weil Arbeit positiv erlebt wird und Zeitmanagement stressfrei gestaltet werden kann. Der Steuerungskreis regt an, übergangsweise als Sofortlösung ein sogenanntes Familienzimmer einzurichten.

### **2.5 Betriebliche Gesundheitsförderung**

Gesundheitsfördernde Maßnahmen dienen dem Wohlbefinden der Beschäftigten in ihrer dienstlichen und privaten Umgebung. Sie sollen gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorbeugen.

#### **2.5.1 Förderung des Pausenverhaltens**

Die Arbeitsorganisation ist so zu gestalten, dass erholsame Pausen ermöglicht werden. Dies betrifft auch Dienstberatungen, Veranstaltungen oder Außendienste. Beschäftigte sollen Pausenzeiten nach den individuellen Bedürfnissen einlegen können, um leistungsfähig zu bleiben. Aktiver Pausengestaltung dienen der Einsatz von Entspannungstechniken, Spaziergänge oder die Teilnahme an Gesundheits- und Fitnesskursen. Der BGM-Steuerungskreis setzt sich dafür ein, dass attraktive Angebote der Gesundheitsförderung in der Verwaltung vorgehalten werden (z. B. Telekurse, animierte Bildschirmschoner sowie Entspannungs- und Bewegungskurse).

#### **2.5.2 Förderung der Teilnahme an präventiven Gesundheitsangeboten**

Durch die flexibel gestaltete Arbeitszeit in der Kreisverwaltung (vgl. DV 29/2016 Arbeitszeitgestaltung), ist es Beschäftigten möglich, Kurse der Gesundheitsprävention während der Rahmenarbeitszeit zu besuchen. Die DV Arbeitszeitgestaltung ermöglicht den Beschäftigten die Teilnahme an Gesundheitskursen auch während der Rahmenarbeitszeit. Es ist das Ziel, Gesundheitskurse für einen großen Personenkreis am Dienort vorzuhalten.

Das Angebot ist insbesondere auszubauen für Personen, die häufig Außendienst versehen oder in Außenstellen tätig sind.

Der Steuerungskreis BGM strebt eine Mitfinanzierung dieser Gesundheitskurse für die Beschäftigten aus dem Budget des BGM an.

### **2.5.3 Initiierung gesundheitsbewusster Aktivitäten zum Teamtag**

Die Kreisverwaltung führte auf der Grundlage des PEK den Teamtag ein, um damit die Zusammenarbeit der Beschäftigten sowie ein gutes Miteinander zu fördern. Gleichzeitig ist er geeignet, die Beschäftigten durch gemeinsame Erlebnisse allgemein freudig zu stimmen und für die Arbeit zu motivieren. Dies wirkt sich gesundheitsförderlich aus. Der Steuerungskreis BGM regt an, den Teamtag außerdem mit gesundheitsfördernden Aktivitäten zu gestalten. Beispiele hierfür sind: Draisine fahren, Organisieren von sportlichen Aktivitäten, gemeinsames Zubereiten gesunder Speisen, Teilnahme an regionalen sportlichen Wettkämpfen oder gesundheitlichen Events. Daraus kann eine Best-Practice-Liste entstehen, wenn gute Erfahrungen im Intranet kommuniziert und als Anregung verstanden werden.

### **2.5.4 Förderung der Teilnahme an öffentlichen Sportevents**

Regional stattfindende Sportveranstaltungen sind eine gute Gelegenheit, die sportliche Betätigung von Beschäftigten zu fördern. Sie treten außerdem auch als Botschafter für Gesundheit und Fitness für die Kreisverwaltung auf. Der Steuerungskreis BGM initiiert die Teilnahme an solchen Veranstaltungen, z. B. Firmenläufe oder Sportwettbewerbe.

### **2.5.5 Angebot von Vorträgen zur Förderung der Gesundheit**

Vorträge können das Wissen um die Gesundheit verbessern. Themen wie „Gesunde Ernährung“, Stressprävention oder Maßnahmen der aktiven Gesunderhaltung dienen der Sensibilisierung und der Steigerung der Motivation, selbst etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Themen orientieren sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten.

### **2.5.6 Gesundheitstag**

Gesundheitstage können gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten stärken (Verhaltensprävention) und sind wichtige Impulsgeber für die Auseinandersetzung aller Beschäftigten mit Themen der Gesundheitsprävention.

Die Auswahl der Themen orientiert sich an den Wünschen der Beschäftigten, an gesellschaftlichen Trends, an den Auswertungen der Krankenstände der kooperierenden Krankenkassen sowie aktuellen medizinischen Erkenntnissen.

### **2.5.7 Förderung von Impfungen**

Die Grippe (Influenza) ist eine akute Infektionskrankheit, die mit tödlichen Komplikationen einhergehen kann. Ganz allgemein empfiehlt der Steuerungskreis BGM, sich vorsorglich dagegen impfen zu lassen. Weitere empfohlene Impfungen, lt. Impfkalender sollten ebenfalls am Arbeitsort angeboten werden, da sie für die Gesunderhaltung bedeutend sind, z. B. Diphtherie, Pertussis, Tetanus, ggf. Hepatitis. Der Steuerungskreis BGM möchte über Impfungen aufklären und darauf hinwirken, dass möglichst viele Beschäftigte ihre Verantwortung für die Gesundheit bewusst wahrnehmen.

## **2.6 Arbeits- und Gesundheitsschutz**

### **2.6.1 Informationen zur Ersten Hilfe**

Defibrillatoren und Sachmittel zur Ersten Hilfe sind deutlich erkennbar zu kennzeichnen. Hinweise auf die Position dieser Hilfsmittel sowie den nächsten Ersthelfer sind auf den Gängen anzubringen.

### **2.6.2 Einflussnahme auf die Büro- und Arbeitsplatzeinrichtung**

Die Gesundheit und die Freude an der Arbeit sind durch die Art und Weise der Einrichtung positiv zu beeinflussen. Neben den Mindestanforderungen wie Licht und individuelle Arbeitshöhe gibt es sehr viele Faktoren die die Gesundheit präventiv beeinflussen. Häufig werden diese erst angewendet, wenn bereits Schädigungen vorliegen: höhenverstellbare Tische, farbliche Schrank- oder Wandgestaltung, Zugluft, Gestaltung von belastenden Arbeitssituationen, wie Dauertelefonate weiterer Beschäftigter im Büro usw. Um sinnvolle Lösungen zu entwickeln, wird der Steuerungskreis Informationen zu diesem Themenfeld zu den Gesundheitstagen gestalten.

## **2.7 Psychische Belastungen am Arbeitsplatz**

In der heutigen Arbeitswelt gewinnen psychische Belastungen immer mehr an Bedeutung. Haben die Beschäftigten dafür keine angemessenen Bewältigungsstrategien entwickelt, können zum Beispiel Stressreaktionen die Folge sein. Psychisch belastend sind sowohl Unter- als auch Überforderungssituationen. Beide können zu einer Minderung von Wohlbefinden und Lebensqualität sowie mittel- bis langfristig zu einer Beeinträchtigung der seelischen und körperlichen Gesundheit führen. Entscheidend ist stets, wie psychische Belastungen von der einzelnen Person erlebt und bewertet werden. Eine psychische Belastung am Arbeitsplatz ist allerdings schwierig zu messen.

Negative Konsequenzen können sich durch verminderte Leistung, Arbeitsausfall oder Probleme im sozialen Bereich bemerkbar machen. Wenn beispielsweise die folgenden Merkmale beobachtet werden, könnten die betroffenen Beschäftigten auch unter einer krankmachenden psychischen Belastung am Arbeitsplatz leiden:

- Leistungsschwankungen,
- Zunahme der Fehlerhäufigkeit,
- Nichteinhalten von Terminen,
- überdurchschnittlicher Krankenstand und auffällige Fehlzeiten,
- Unzufriedenheit,
- Resignation,
- Burn-out,
- Wunsch nach Arbeitsplatzwechsel oder Frühverrentung,
- Reizbarkeit,
- Nervosität,
- verstärktes Rückzugsverhalten,
- erhöhter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum,
- wiederholte psychosomatische Erkrankungen,
- häufige Konflikte,
- aggressives Verhalten,

- Disziplinprobleme.

### **2.7.1 Stressmanagement**

Grundsätzlich gibt es zwei Ansätze zur Minderung von arbeitsbedingtem Stress und psychischer Belastung – die Verhältnis- und die Verhaltensprävention.

Bei der Verhältnisprävention geht es um die Gestaltung von Technik und Organisation, also primäre Maßnahmen zur Verhütung oder Reduzierung von Stress. Diese Maßnahmen sollten im Vordergrund stehen.

Personenbezogene Maßnahmen der Verhaltensprävention (z. B. Stressbewältigungstraining) sollten an zweiter Stelle Anwendung finden bzw. mit dem erstgenannten Ansatz sinnvoll zu einem Stressmanagement verknüpft werden.

Werden bei Beschäftigten oben angeführte Verhaltensweisen bemerkt oder aus der Analyse der Gefährdungsbeurteilungen im jeweiligen Sachgebiet deutlich, sind Maßnahmen umzusetzen. Dabei sind in erster Linie die mit den Unternehmerpflichten beauftragten Beschäftigten in Zusammenarbeit mit den Amts- und Sachgebietsleitern gefragt. Zum Beispiel sollten folgende Bereiche vorrangig bearbeitet werden:

- Gestaltung von Arbeitsmitteln und Arbeitsplätzen,
- qualifikationsgerechter Arbeitseinsatz und gezielte Weiterbildung,
- Tätigkeitswechsel zur Vermeidung von Monotonie,
- Unter- und Überforderung,
- langfristige Personalplanung zur Sicherung des beruflichen Status,
- Stärkung individueller Kompetenzen im Umgang mit belastenden Arbeitsanforderungen.

### **2.7.2 Professionalisierung der Gefährdungsbeurteilung**

Mittelfristig empfehlen wir, die Analyse der psychischen Gefährdungsbeurteilungen zu professionalisieren. Sowohl für die Befragung als auch die Auswertung sollte externer Sachverstand genutzt werden. Aus den Ergebnissen leitet der Steuerungskreis BGM weitere Maßnahmen zur nachhaltigen Prävention ab.

### **2.7.3 Einsatz psychologischer Ersthelfer**

Für unabdingbar halten wir den Einsatz psychologischer Ersthelfer im Krisenfall. Dies sind Beschäftigte, die entsprechend zu schulen sind.

### **2.7.4 Supervision, kollektive Fallberatung**

Eine besondere psychische Belastung ist vor allem in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Jugend zu verzeichnen. Der Arbeitgeber muss daher Supervision und/oder kollektive Fallberatung ermöglichen.

### **2.7.5 Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (DV Nr. 18/2008)**

Unsere Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz kann ein positives Arbeitsklima unterstützen und zu einer guten Zusammenarbeit beitragen. Sie ist somit ein wichtiges Instrument für die Steigerung der Zufriedenheit der Beschäftigten und damit letztendlich für eine gute Qualität der Arbeitsergebnisse. Ziel einer solchen

Dienstvereinbarung ist es, die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten weiter auszubauen, möglicherweise auftretende Missstände und Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen und durch konstruktive Maßnahmen zu beseitigen. Das Rahmenkonzept nimmt Bezug auf die Dienstvereinbarung, empfiehlt deren konsequente Umsetzung und zeitnahe Überarbeitung.

## **2.8 Suchtprävention/Verhalten bei Suchtproblemen**

### ***2.8.1 Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von riskantem Konsum und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz***

Die „Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von riskantem Konsum und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming“ wird derzeit erarbeitet und stellt dann eine Orientierungs- und Handlungshilfe dar. Sie regelt innerbetriebliche Maßnahmen, die dem riskanten Konsum von Rauschmitteln und Suchtgefahren vorbeugen sollen. Außerdem thematisiert sie den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Rauschmitteln entstehen. Verantwortlichkeiten sind in der Dienstvereinbarung geregelt.

### ***2.8.2 Informationsveranstaltungen für Interessierte***

Suchtmittelmissbrauch und -abhängigkeit sind weit verbreitet. Fast jede oder jeder kennt Betroffene im engeren oder weiteren Umfeld. Allerdings ist die Erkrankung noch mit erheblichen Vorurteilen belastet, obwohl die Behandlungserfolge beachtlich sind. Der Steuerkreis BGM wird deshalb Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichen suchtspezifischen Themen anbieten, um die Kenntnis über Prävention und Behandlung zu verbessern.

### ***2.8.3 Nichtraucherurse***

Beschäftigte, die mit dem Rauchen aufhören möchten, sollten Unterstützung in Form von Nichtraucherkursen/-coachings erhalten. Der Steuerungskreis BGM zeichnet dafür verantwortlich und stellt entsprechende geförderte Angebote zur Verfügung.

## **2.9 Aus-, Fort- und Weiterbildung zu Themen des Gesundheitsmanagements**

### ***2.9.1 Schulungen für Führungskräfte***

Gesundheitsmanagement ist eine Führungsaufgabe. Dazu sind entsprechende Schulungen durchzuführen. Als Mindeststandard für thematische Schulungen oder Workshops darf die gesetzliche Vorgabe nach dem Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (PrävG) vom 17. Juli 2015 gelten. Die sich aus diesem Gesetz ergebenden Fürsorgepflichten für die Beschäftigten sind zusätzlich zu den Leitlinien der Zusammenarbeit und Führung in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming zum Gegenstand der Personalentwicklung zu machen.

### ***2.9.2 Weiterbildung für Beschäftigte***

Weiterbildung ist ein wesentliches Element, um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Themen wie beispielsweise Büroorganisation und Zeitmanagement, Umgang mit flexibler Arbeitszeit, Telearbeit oder Work-Life-Balance sollen die Beschäftigten

davor bewahren, bei der Bewältigung ihres Arbeitspensums nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben an ihre physischen und psychischen Grenzen zu stoßen. Hierzu ist der Bedarf der Beschäftigten durch den Steuerungskreis BGM systematisch und regelmäßig zu ermitteln.

### **2.9.3 Schulungsangebot „Erste Hilfe“ für Interessierte**

In regelmäßigen Abständen organisiert der Steuerungskreis BGM – zusätzlich zur gesetzlichen Verpflichtung – Schulungen „Erste Hilfe“ für interessierte Beschäftigte. In den Einrichtungen des Landkreises sind in den Fluren Plakate auszuhängen, die eine Anleitung zur Ersten Hilfe beinhalten und den oder die zuständige/-n oder räumlich nächst erreichbare/-n Ersthelfer/-in benennen. Dies soll gewährleisten, dass im Ernstfall schnell geholfen bzw. Hilfe geholt werden kann. Der Standort des Defibrillators ist an dieser Stelle auszuweisen. Die weiteren Maßnahmen übernimmt der zuständige Ersthelfer bzw. die zuständige Ersthelferin.

### **2.9.4 Weiterbildung geeigneter Personen zu psychologischen Ersthelfern**

Der Erhalt der psychischen Gesundheit der Beschäftigten ist Grundlage guter Arbeit und gesetzliche Pflicht eines Arbeitgebers. Wenn Mitarbeiter beispielsweise Zeuge eines schlimmen Arbeitsunfalls werden oder Beschäftigte von Kunden bedroht werden, sind das Erlebnisse, die jederzeit unvorbereitet eintreten und tiefgreifende Veränderungen auf die seelische Verfassung Betroffener hinterlassen können. Die Erstversorgung Betroffener macht den Einsatz psychologisch geschulter Ersthelferinnen oder Ersthelfer erforderlich. Daneben müssen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz festgestellt werden. Geschulte sensible Ersthelfer können diese Aufgabe übernehmen. Freiwillige Personen, die aufmerksam Problem- und Belastungspotenzial betrachten und Wirkungen im Team bzw. bei Einzelpersonen erkennen, sind geeignet, vertrauensvolle Ersthilfe zu leisten. Ersthelfer sind geeignet, Beschäftigte in BEM-Verfahren zu unterstützen. Die Interessenten erhalten eine umfassende und fortlaufende Weiterbildung zur Wahrnehmung dieser Aufgaben. Die Umsetzung der Aufgabe erfolgt in enger Abstimmung mit der Betriebsärztin.

### **2.9.5 Verpflichtende Fortbildungen zum Thema potenzielle Gefährdungen am Arbeitsplatz**

In das Personalentwicklungskonzept ist die Notwendigkeit von verpflichtenden Fortbildungen zur Gesunderhaltung aufzunehmen. Arbeitsbereiche mit besonderem Gefährdungspotenzial sind zu analysieren und mit speziellen Angeboten zu berücksichtigen. Der Kenntnisstand und die Wahrnehmung der Beschäftigten in Bezug auf Gefährdungen sind zu schulen. Dies betrifft z. B. Stresspotenzial, Klima, Licht, Raum, Temperatur, Ergonomie, physikalische oder chemische Einwirkungen. Werden im Zuge der Gefährdungsbeurteilung Probleme deutlich, sind entsprechende Maßnahmen einzuleiten und auf ihre Wirksamkeit regelmäßig zu überprüfen. Den Beschäftigten sollen zudem Fortbildungen über gewaltfreie Kommunikation sowie das Verhalten und Vermitteln in Konflikten angeboten bekommen, zum Beispiel im Umgang mit schwierigen Bürgerinnen und Bürgern.

### **2.9.6 Fachliche Ertüchtigung des Steuerungskreises**

Bislang arbeitet der Steuerungskreis informell. Um zu einer professionellen Tätigkeit übergehen zu können, muss er fachlich gut aufgestellt sein und angeleitet werden. Dies



macht den Einsatz eines oder einer Gesundheitsbeauftragten erforderlich, der oder die die Leitung des Steuerungskreises übernimmt und mit dem Auftrag der Kreisverwaltung arbeitet. Der oder die Gesundheitsbeauftragte kann aus der jetzigen Steuerungsgruppe hervorgehen. Dazu bedarf es fachlicher Fortbildung. Gleichfalls sollten die Mitglieder des Steuerungskreises fachlich gestärkt werden. Wünschenswert ist es, dass jedes Mitglied sich auf bestimmte Themen nach dem vorliegenden Konzept spezialisiert. Kenntnisse und Erfahrungen sollten innerhalb der Steuerungsgruppe multipliziert werden.

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsschutz/-sicherheit
- körperliche Gesundheit/Ersthelfer
- psychische Erkrankungen (psychischer Ersthelfer)/Abhängigkeitserkrankungen
- besondere Personengruppen (Schwerbehinderte, Schwangere, Jugendliche)

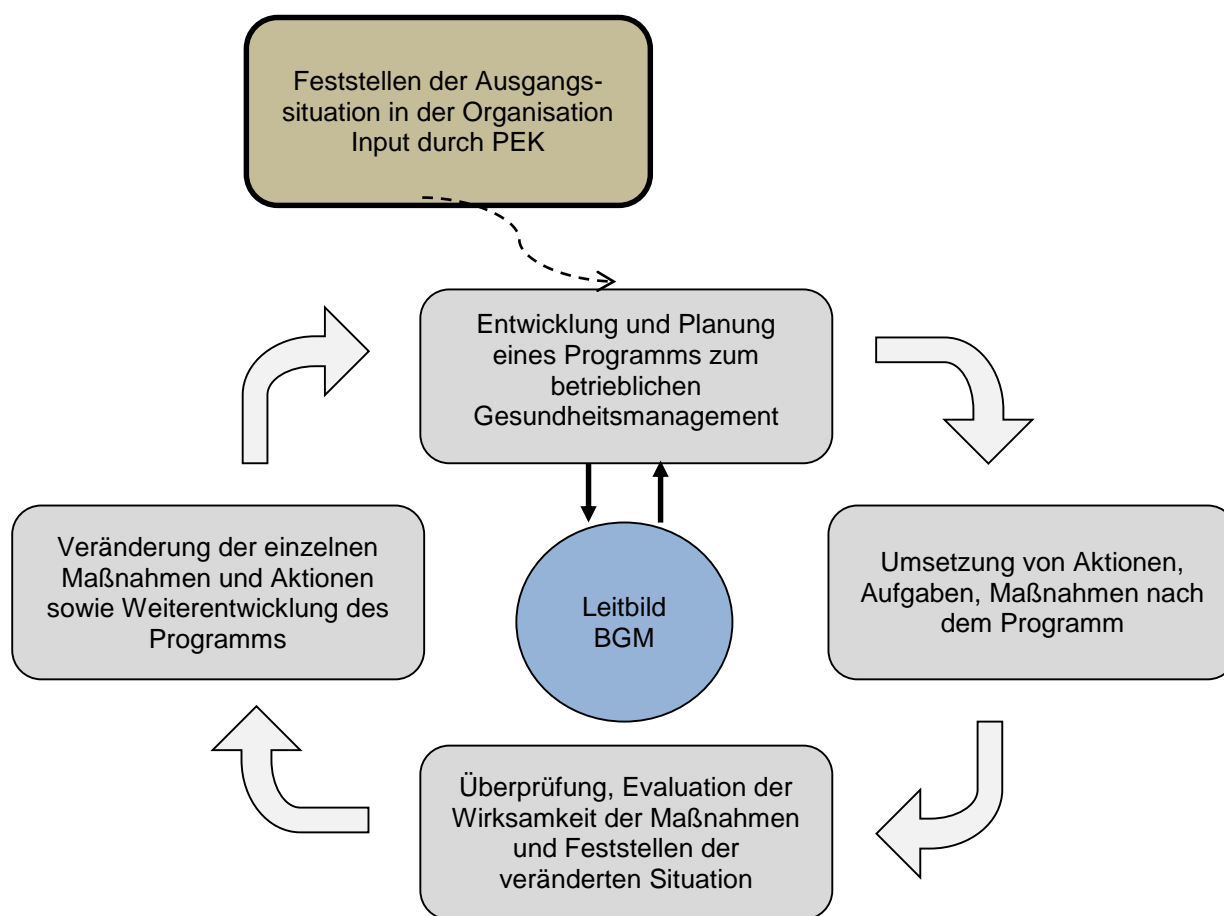
### ***2.9.7 Ergänzung des PEK um Fortbildungen zu Themen der Gesunderhaltung***

Das PEK ist zum Thema Fortbildung 3.2.5 um Themen der Gesunderhaltung zu ergänzen. Führungskräfte analysieren in ihren Bereichen, welche gesundheitsspezifischen Themen fachübergreifend anzubieten sind.

### III AUSBLICK

#### **Ausblick**

Gesundheitsmanagement im Kontext des vorliegenden Rahmenkonzepts ist die planvolle Entwicklung und Organisation von Maßnahmen zum Zweck der Erhaltung und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten der Kreisverwaltung Teltow-Fläming. Management bedeutet zugleich Entwicklung, Steuerung und Evaluation gesundheitsbezogener Maßnahmen. Der Charakter des Angebots wird durch ein Management verbindlich für die Institution, die dieses impliziert. Management folgt einem Regelkreislauf, der die Weiterentwicklung des Leitbildes einschließt.



Der Steuerungskreis BGM hat der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bereits den Weg geebnet. Dies geschah, indem er die Beschäftigten der Kreisverwaltung durch anspruchsvolle Maßnahmen, die der Gesundheitsförderung dienen, auf die Thematik aufmerksam machte und dadurch den potenziell vorhandenen Bedarf erkennbar werden ließ. Dies hat großen Anklang bei den Beschäftigten gefunden. Die vorhandenen guten Voraussetzungen und die Motivationslage der Beschäftigten stellen eine geeignete Startbasis für die Überführung in einen Managementprozess dar. Es ist es zwingend, die Ressourcen hierfür bereit zu stellen.

Eine Funktionsstelle Gesundheitsbeauftragte/-r ist einzurichten. Diese sollte zunächst 50 Prozent Vollzeit betragen und kann sinnvoll mit der Funktionsstelle Suchtbeauftragter kombiniert werden, da diese ebenfalls mit 25 Prozent Vollzeit beschrieben wurde und inhaltlich dem Bereich der Gesundheitsvorsorge zuzuordnen ist.. Der/die Gesundheitsbeauftragte wird die Leitung des Steuerungskreises BGM übernehmen. Es ist vorgesehen, den Steuerungskreis dauerhaft als partizipatives Gremium zu erhalten.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement erhält eine finanzielle Grundausstattung im Haushaltsplan. Dieser ist von der Funktionsstelle Gesundheitsbeauftragte/-r zu bewirtschaften. Schrittweise sollte eine bedarfsgerechte Erweiterung der finanziellen Ressourcen stattfinden, um das Programm anspruchsvoll und wirksam zu gestalten. Dabei ist es erwünscht, kostenfreie oder -günstige Angebote der Krankenkassen einzubeziehen.

Gesundheitsmanagement soll jährlich erschließen, was für ein Bedarf an welchen Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge besteht. Außerdem soll die Wirksamkeit dieser Maßnahmen dargestellt werden. Entsprechende Rückschlüsse fließen in einen Aktionsplan ein.

Dazu gehört auch die konkrete jährliche Ermittlung der Krankenstände. Dem Ansatz systemorientierten BGMs folgend ist zu ermitteln, ob und in welcher Weise die avisierte langfristige Absenkung der nachgewiesenen Krankenzahlen stattfindet. Dass es aus Gründen mangelnder Ressourcen bis 2017 keine Ermittlung gab, entbindet die Kreisverwaltung als Arbeitgeber nicht von der Pflicht, den Bedarf erkennbar werden zu lassen.

In die Bedarfsermittlung sind Gespräche mit den Beschäftigten, ausdrücklich auch der in Vorgesetztenfunktion, einzubeziehen. Dabei ist darauf zu achten, dass ggf. nicht alle Beschäftigten berücksichtigt werden können. Eine repräsentative Umfrage unter Einhaltung von Quoten ist zu gewährleisten. Die Gespräche bilden sowohl quantitative als auch qualitative inhaltliche Faktoren ab, die nicht unmittelbar in der Krankenstatistik sichtbar werden, aber eine Veränderung der Verhaltens- und Gesundheitssituation widerspiegeln. Konkrete Fälle sind anonymisiert darzustellen. Die erfolgten Analysen sind als Ausgangspunkt für das BGM festzustellen. Daraus sind die Zielstellungen abzuleiten und in Relation zur vorliegenden Rahmenvereinbarung zu setzen. Das Programm des BGM ist jährlich zu entwickeln.

Aus dem vorliegenden Rahmenkonzept sind entsprechende Dienstvereinbarungen zum BGM durch die Steuerungsgruppe mit dem Gesundheitsbeauftragten gemeinsam zu entwickeln.

## IV ANHANG

- **Maßnahmenkatalog BGM** (nachfolgende Anlage)
- Handlungsempfehlung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (LASV)

[www.lasv.brandenburg.de/media\\_fast/4055/2016\\_11\\_08\\_BBurg\\_BEM2013.pdf](http://www.lasv.brandenburg.de/media_fast/4055/2016_11_08_BBurg_BEM2013.pdf)

- Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (PrävG)

[http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&jumpTo=bgbl115s1321.pdf](http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl115s1321.pdf)

## Maßnahmenkatalog BGM

Lfd. Nr.	Handlungsfeld	Maßnahme	Beschreibung	Realisierungszeitraum	verantw. für Prüfung finanzieller Aufwendungen
<b>1</b>	<b><i>Gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen</i></b>				
1.1	Gefährdungsbeurteilung		- alle Beschäftigten - Schwangere	jährlich bei Bekanntgabe	Führungskräfte (FK)
1.2	Umgang mit und Prävention von psychischen Belastungen			unterjährig	FK, Gesundheitsbeauftragter, Arbeitssicherheitsbeauftragter
1.3	Arbeitsschutzausschuss (ASA)			quartalsweise	ASA
1.4	Arbeitsplatzgestaltung			unterjährig	FK, Betriebsärztin, Arbeitssicherheitsbeauftragter
1.5	Spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen			entsprechend dem Bedarf	Betriebsärztin
1.6	Schutz besonderer Personengruppen			nach Bedarf	FK, SBH-Vertreter, Ausbildungsvertreter
1.7	Schutz und Inklusion von Schwerbehinderten			nach Bedarf	SBH-Vertreter, FK
1.8	Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement			nach Bedarf	Amt 11, BEM - Integrationsteam

<b>Lfd. Nr.</b>	<b>Handlungsfeld</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Realisierungszeitraum</b>	<b>verantw. für Prüfung finanzieller Aufwendungen</b>
1.9	Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung			regelmäßig bzw. nach Bedarf	FK, Arbeitssicherheitsbeauftragter, Amt 11
1.10	Aus- und Weiterbildung von Ersthelferinnen und Ersthelfern			alle 2 Jahre oder bei Wechsel	FK, Amt 53

### Handlungsfelder:

1. Führung und Unternehmenskultur
2. Arbeitsorganisation/-umfeld
3. Personal- und Organisationsentwicklung
4. Gleichstellung, Teilhabe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
5. Betriebliche Gesundheitsförderung
6. Arbeits- und Gesundheitsschutz
7. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz (aus 6)
8. Suchtprävention/Umgang mit Suchtproblemen (aus 6)
9. Aus-, Fort- und Weiterbildung zu Themen des Gesundheitsmanagements (aus 3/5)

Lfd. Nr.	Handlungsfeld	Maßnahme	Beschreibung	Realisierungszeitraum	verantw. für Prüfung finanzieller Aufwendungen
<b>2</b>	<b>Erweiterte Maßnahmen</b>				
<b>2.1</b>	<b><i>Führung und Unternehmenskultur</i></b>				
2.1.1	Führung und Unternehmenskultur	Führungsverantwortung	Führungskräfte übernehmen Verantwortung für betriebliche Gesundheitsförderung in ihrem Bereich	regelmäßig	FK

Lfd. Nr.	Handlungsfeld	Maßnahme	Beschreibung	Realisierungszeitraum	verantw. für Prüfung finanzieller Aufwendungen
<b>2.2</b>	<b><i>Arbeitsorganisation/-umfeld</i></b>				
2.2.1	Arbeitsorganisation/-umfeld	Fehlzeitenbetrachtung	Jährliche Erhebung von Fehlzeiten durch das A11, Betrachten von Ursachen, ganzheitliche Auswirkungen, Ableiten von Entwicklungen,	jährlich	A 11, Gesundheitsbeauftragter
2.2.2	Arbeitsorganisation/-umfeld	Fehlzeitenmanagement	Entwickeln von Steuerungsmaßnahmen und Führen von Rückkehrgesprächen durch Führungskräfte	nach Bedarf	FK
2.2.3	Arbeitsorganisation/-umfeld	Schaffen eines gesunden Arbeitsumfelds		nach Bedarf	Verwaltungsleitung u. FK, Gesundheitsbeauftragter
2.2.4	Arbeitsorganisation/-umfeld	Aktivpause	15 min pro Woche zur individuellen Nutzung (Anleitung z. B. online, Intranet)	wöchentlich	Verwaltungsleitung



<b>2.3</b>	<b>Personal- und Organisationsentwicklung</b>				
2.3.1	Personal- und Organisationsentwicklung	Vorausschauende und zeitnahe Anpassungen und Stellenbesetzungen	Berücksichtigung der erforderlichen Zeiten für den Wissenstransfer und die -einarbeitung	regelmäßig sowie bei Bedarf	A 11, FK
2.3.2	Personal- und Organisationsentwicklung	Lebenslanges und generationsübergreifendes Lernen	interne und externe Lernangebote vorhalten, Nutzung ermöglichen	regelmäßig sowie bei Bedarf	A 11, FK
<b>2.4</b>	<b>Gleichstellung, Teilhabe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>				
2.4.1	Gleichstellung, Teilhabe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Fortsetzung des Prozesses der Flexibilisierung der Arbeitszeit	klare Strukturierung durch Führungskräfte, gute Planung durch Beschäftigte erforderlich; Weiterentwicklung des Modells unter Berücksichtigung der dienstlichen belange, Aufnahme der Änderungen in DV	einmalige Einarbeitung und fortlaufende Anpassungen	Verwaltungsleitung und A 11, PR
2.4.2	Gleichstellung, Teilhabe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Einführung von Telearbeit	besondere Bedingungen der Arbeitshygiene, psychosoziale Schulung der Beschäftigten erforderlich	einmalige Einarbeitung und fortlaufende Anpassungen	Verwaltungsleitung und A 11, PR
2.4.3	Gleichstellung, Teilhabe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Prüfen der Einrichtung eines Betriebskindergartens in örtlicher Nähe zur KV	Stressvermeidung durch angepasste Öffnungszeiten und kurze Wege zwischen Arbeitsplatz und Kita, mehr Zeit mit dem Kind, Lösung für fehlende Kita-Plätze am Wohnort	einmalig	Verwaltungsleitung und A 11, PR

<b>2.5</b>	<b>Betriebliche Gesundheitsförderung</b>				
2.5.1	Betriebliche Gesundheitsförderung	Förderung des Pausenverhaltens	Ermöglichung erholsamer Pausen nach individuellen Bedürfnissen durch entsprechende Organisation, Vorhalten von Angeboten für aktive Pausengestaltung	regelmäßig	FK, A 11
2.5.2	Betriebliche Gesundheitsförderung	Förderung der Teilnahme an präventiven Gesundheitsangeboten	Vorhalten von Gesundheitskursen für einen großen Personenkreis am Dienort auch während der Rahmenarbeitszeit , Ermöglichen der Teilnahme auch für Beschäftigte in Außenstellen und im Außendienst, Mitfinanzierung der Gesundheitskurse aus dem Budget des BGM	regelmäßig	FK, A 11, VHS und Gesundheitsbeauftragter
2.5.3	Betriebliche Gesundheitsförderung	Initiierung gesundheitsbewusster Aktivitäten zum Teamtag	Steuerungskreis BGM erstellt und veröffentlicht eine Best-Practice-Liste	jährlich	FK, Gesundheitsbeauftragter
2.5.4	Betriebliche Gesundheitsförderung	Förderung der Teilnahme an öffentlichen Sportevents	Steuerungskreis BGM initiiert Teilnahme	Entsprechend den Angeboten im LK TF	FK, Gesundheitsbeauftragter
2.5.5	Betriebliche Gesundheitsförderung	Angebot von Vorträgen zur Förderung der Gesundheit	Themen werden nach Interessen der Beschäftigten ausgewählt	regelmäßig	FK, A 11, VHS
2.5.6	Betriebliche Gesundheitsförderung	Gesundheitstag	Angebote für alle Beschäftigten zur Gesundheitsprävention	2x jährlich	FK, A 11, VHS
2.5.7	Betriebliche Gesundheitsförderung	Förderung von Impfungen	Präventionsangebot für alle Beschäftigten	jährlich	FK

<b>2.6</b>	<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>				
2.6.1	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Informationen zur Ersten Hilfe	Aushängen von Plakaten in den Fluren, wo der Defibrillator und der nächste Ersthelfer zu finden sind	einmalig	Ersthelfer, FK, Gesundheitsbeauftragter
2.6.2	Arbeits- und Gesundheitsschutz (ASA)	Einflussnahme auf die Büro- und Arbeitsplatzgestaltung	Steuerungskreis BGM schult und informiert die Beschäftigten über die Gestaltungsspielräume	bei Bedarf	Gesundheitsbeauftragter, FK

<b>2.7</b>	<b>Psychische Belastungen am Arbeitsplatz</b>				
2.7.1	Psychische Belastungen am Arbeitsplatz	Stressmanagement	Primäre Maßnahmen zur Verhütung oder Reduzierung von Stress durch adäquate Gestaltung von Technik und Organisation (Verhältnisprävention), personenbezogene Maßnahmen, z. B. Stressbewältigungstraining (Verhaltensprävention)	regelmäßig	FK, A 11, Betriebsärztin, ASA, Gesundheitsbeauftragter
2.7.2	Psychische Belastungen am Arbeitsplatz	Professionalisierung der Gefährdungsbeurteilung	Einbeziehung externen Sachverständs für Befragung und Auswertung; Ableitung von weiteren Maßnahmen zur nachhaltigen Prävention	einmalig	ASA, Gesundheitsbeauftragter
2.7.3	Psychische Belastungen am Arbeitsplatz	Einsatz psychologischer Ersthelfer	In Krisensituationen stehen geschulte Beschäftigte zur Verfügung.	voraussichtlich alle 2 Jahre	Gesundheitsbeauftragter, Steuerungskreis BGM, FK, A 11, A 53
2.7.4	Psychische Belastungen am Arbeitsplatz	Supervision, kollektive Fallberatung	Der Arbeitgeber ermöglicht und fördert die Inanspruchnahme solcher Angebote.	bei Bedarf	FK, A 11
2.7.5	Psychische Belastungen am Arbeitsplatz	Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (DV 18/2008)	konsequente Umsetzung erforderlich	bei Bedarf	FK

<b>2.8</b>	<b>Suchtprävention/Umgang mit Suchtproblemen</b>				
2.8.1	Suchtprävention/Umgang mit Suchtproblemen	Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von riskantem Konsum und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz	Einbringen und Verabschieden der DV zeitnah.  Konsequente Anwendung des Interventionsleitfadens.	- zeitnahe Einbringung und Verabschiedung der DV Sucht;  - bei Bedarf	Landrätin, PR  Gesundheitsbeauftragter, FK
2.8.2	Suchtprävention/Umgang mit Suchtproblemen	Informationsveranstaltungen für Interessierte	Dienen der Sensibilisierung der Beschäftigten	bei Bedarf	A11, FK, Beschäftigte
2.8.3	Suchtprävention/Umgang mit Suchtproblemen	Nichtraucherkurse	Helfen den Beschäftigten, ihre Abhängigkeit zu überwinden	bei Bedarf	Beschäftigte

<b>2.9</b>	<b>Aus-, Fort- und Weiterbildung zu Themen des Gesundheitsmanagements</b>				
2.9.1	Aus-, Fort- und Weiterbildung	Schulungen für Führungskräfte	Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe	regelmäßig	Verwaltungsleitung und FK
2.9.2	Aus-, Fort- und Weiterbildung	Weiterbildung für Beschäftigte, Ermittlung des Bedarfs durch Steuerungskreis BGM	Themen wie Büroorganisation, Zeitmanagement, Work-Life-Balance	regelmäßig	FK, A 11 und Beschäftigte
2.9.3	Aus-, Fort- und Weiterbildung	Schulungsangebot Erste Hilfe für Interessierte	regelmäßige zusätzliche Schulungen für Interessierte (neben der gesetzlichen Verpflichtung)	regelmäßig	Beschäftigte
2.9.4	Aus-, Fort- und Weiterbildung	Weiterbildung geeigneter Personen zu psychologischen Ersthelfern	regelmäßige zusätzliche Schulungen für Interessierte (neben der gesetzlichen Verpflichtung)	regelmäßig	Beschäftigte
2.9.5	Aus-, Fort- und Weiterbildung	Verpflichtende Fortbildung der Beschäftigten zu potenziellen Gefährdungen am Arbeitsplatz	Themen wie Stresspotenziale, gesunde Arbeitsumgebung, gewaltfreie Kommunikation	regelmäßig	FK und Beschäftigte
2.9.6	Aus-, Fort- und Weiterbildung	Fachliche Ertüchtigung des Steuerungskreises	Ziel ist die Professionalisierung der Arbeit des Steuerungskreises und der Einsatz eines/einer Gesundheitsbeauftragten als Leitung	bei Bedarf	Verwaltungsleitung und A 11, Gesundheitsbeauftragter
2.9.7	Aus-, Fort- und Weiterbildung	Ergänzung des PEK um Fortbildungen zum Thema der Gesunderhaltung	Führungskräfte analysieren, welche Themen fachübergreifend anzubieten sind	regelmäßig	FK, A 11