

## **Positionspapier Forum öffentlicher Dienst**

### **1. Beschreibung des Settings**

Das Forum „Öffentlicher Dienst“ repräsentiert im DNBGF den Bereich des öffentlichen Dienstes außer Schulen, Hochschulen sowie den öffentliche Gesundheitsdienst, die in anderen Foren des DNBGF vertreten sind. Es wurde vereinbart, dass sich das Forum zu Beginn seiner Arbeit auf den Bereich „Öffentliche Verwaltung“ konzentrieren wird. Der Bereich Öffentliche Verwaltung umfaßt die Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Städte und Kommunen, Justiz, Polizei, Bundeswehr und Bundesgrenzschutz.

### **2. Rahmenbedingungen für BGF in öffentlichen Verwaltungen**

Öffentliche Verwaltungen befinden sich seit Jahren im Umbruch, ihr Anforderungsprofil als „Dienstleister für die Bürger/innen“ ändert sich ständig. Bei den durch den Modernisierungsdruck notwendig gewordenen Reformen ist ein wichtiges Ziel, die Qualität der Arbeit und Dienstleistungen auch weiterhin zu gewährleisten und zu verbessern – Schlagwort: Bürgernahe Verwaltung.

Für die erfolgreiche Verwirklichung dieser Zielsetzung, für den wirtschaftlichen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit, sind die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten, ihre Arbeitsmotivation in einem angenehmen Betriebsklima, Qualifikation und Reformbereitschaft eine unabdingbare Voraussetzung. Die Förderung der Gesundheit hat darum nicht nur für den/die einzelne/n Mitarbeiter/in einen hohen Stellenwert, sondern auch für die öffentlichen Verwaltungen als Ganzes. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Arbeitgeber haben hier ein gemeinsames Interesse.

Der vergleichsweise hohe Krankenstand bei relativ hohem Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst verbunden mit seinem schlechten Image in der Öffentlichkeit ist hier ein weiteres Indiz für einen dringenden Handlungsbedarf. Eine Reduzierung der Fehlzeiten sollte ein integraler Bestandteil der Reformbemühungen sein. Beschäftigte und Arbeitgeber haben deshalb im Themenbereich Arbeitsbelas-

tungen und Gesundheit ein weites Feld, wo beide aus ihrer Interessenslage heraus gemeinsam Aktivitäten entwickeln können

Die Veränderungsnotwendigkeiten in den Reformprozessen stellen die Beschäftigten vor neue Herausforderungen, erfordern Anpassungsflexibilität, Übernahme von mehr Verantwortung und die Bereitschaft zum ständigen Lernen aufgrund veränderter Arbeitsbedingungen. In der Vergangenheit verliefen Rationalisierungen was Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Risiken betraf sehr unterschiedlich. Einerseits hat der Einsatz neuer Technologien in vielen Bereichen schwere körperliche Belastungen reduziert. Neue Formen der Arbeitsorganisation haben dazu geführt, dass die Arbeit interessanter, abwechslungsreicher und weniger fremdbestimmt wurde. Demgegenüber stehen andererseits aber Rationalisierungsprozesse, die mit Arbeitsverdichtung, erhöhtem Stress/Zeitdruck, Doppelbelastung (Beruf & Familie) und Überforderung verbunden sind und die zu erhöhten psychischen Belastungen und gesundheitlichen Risiken bei den Beschäftigten geführt haben.

Immer deutlicher wird, dass ein ausschließlich expertenorientiertes, weitgehend reaktiv arbeitendes und vorrangig auf technische Lösungen fixiertes Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzept für die Lösung der hier anstehenden Gestaltungsaufgaben nicht mehr ausreicht. Hier kann die betriebliche Gesundheitsförderung den Prozess der Verwaltungsreform umfassend begleiten und die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltungen durch Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherstellen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung steht nicht in Konkurrenz zur Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie arbeitet anders als der klassische Arbeitsschutz mit einem erweiterten Gesundheitsbegriff, der neben der physischen Integrität der Beschäftigten auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und ihre psychosoziale Dimension im Blickfeld hat.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist deshalb nicht nur ein temporäres Begleitmodul von Veränderungsprozessen mit kurzer Halbwertszeit, sondern ein geeignetes Instrument, um den ständigen Wandel von Verwaltungsstrukturen in engster Abstimmung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Führung nachhaltig positiv zu gestalten.

Allen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in öffentlichen Verwaltungen geht eine sorgfältige Analyse der Belastungen voraus. Sie liefert verlässliche Eckdaten in dem Beziehungsgefüge zwischen Arbeitszufriedenheit, Leistungsbereitschaft, Belastungs- und Beanspruchungssituation, Arbeitsumfeld und Führungsverhalten. Hierbei soll die Steuerung durch Experten und Management mit der Partizipation der Beschäftigten verbunden werden und dem Grundsatz, Analyse vor Maßnahmenplanung und Umsetzung sowie anschließender Qualitätssicherung folgen. Betriebliche Gesundheitsförderung in Verwaltungen umfasst sowohl Maßnahmen die eine gesundheitsgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung im Blickfeld haben, als auch einen gesünderen Lebensstil fördern (Verhältnis- und Verhaltensprävention). Der Prozess der betrieblichen Gesundheitsförderung kann mit interner und externer Unterstützung so weiterentwickelt werden, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz zum integralen Bestandteil des innerbetrieblichen Qualitätsmanagements und damit zum kontinuierlichen Lern- und Verbesserungsprozess im Sinne von Nachhaltigkeit von Arbeits- und Gesundheitsschutz wird.

Kooperation und Erfahrungsaustausch mit (externen) Fachleuten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind auch hier eine notwendige Voraussetzung für innovative Problemlösungen. Es ist deshalb erstrebenswert, dass die betriebliche Gesundheitsförderung in öffentlichen Verwaltungen gleichermaßen mit den internen Partnern aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz wie Betriebsärztlicher Dienst, Arbeitssicherheit und der Personalentwicklung wie auch mit externen Partnern, z. B. Krankenkassen, Berufgenossenschaften, Unfallversicherungsträgern und der Wissenschaft zusammenarbeitet.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist für viele öffentliche Verwaltungen eine neue Herausforderung. Um sich dieser Aufgabe erfolgreich stellen zu können brauchen sie praktische Unterstützung in Form von Beratung und Erfahrungsaustausch. Das DNBGF stellt mit dem Forum „Öffentliche Verwaltungen“ den ersten Schritt in Richtung einer informierenden und beratenden Netzwerkstruktur dar.

### **3. Gesundheitsrelevante Themen in öffentlichen Verwaltungen:**

- Gesundheitliche Belastungen durch Veränderungsprozesse

- Altersgerechtes Arbeiten – Berufliche Perspektiven und Arbeitsplatzgestaltung für ältere Beschäftigte (Hoher Alterdurchschnitt der Verwaltungsmitarbeiter/innen)
- Psychische Belastungen durch Stress verursacht durch Arbeitsdichte, Arbeitsabläufe, Zeitdruck und Doppelbelastung
- Implementierung einer ganzheitlichen BGF in Verwaltungen
- Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privater Lebenswelt (Work-Life-Balance)
- Bewegungsmangel durch Bildschirmtätigkeit
- Betriebsklima (mangelnde Kooperation, „Seilschaften“, Mobbing)
- Führung und Gesundheit
- Arbeitsgestaltung (Ergonomie, Arbeitszeitgestaltung)
- Einbindung von BGF in integrierte Qualitätsmanagementsysteme
- Fehlzeiten
- Neue Arbeitsformen (Telearbeit/Call Center)

#### **4. Zielgruppen**

- Führungskräfte in Verwaltungen
- Politik und Verwaltungsspitze
- Ältere Beschäftigte/Demographischer Wandel
- Personalabteilungen von Verwaltungen (Personalentwicklung, Organisationsentwicklung)
- Personalräte
- Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten
- Frauen/Männer (Gender mainstreaming)
- Explizite Einbeziehung sog. (schwer-) behinderter Menschen

#### **5. Prioritäre Themen**

- Gesundheitliche Belastungen durch Veränderungsprozesse
- Ganzheitliche betriebliche Gesundheitsförderung
- Führung und Gesundheit
- Demographische Entwicklung
- Erfolgswertung der betrieblichen Gesundheitsförderung

- Nachhaltigkeit