

Betriebliches Gesundheitsmanagement macht fit für die Zukunft – insbesondere den öffentlichen Dienst

vorgelegt vom **Forum Öffentlicher Dienst** des Deutschen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF)

Björn Wegner, Unfallversicherung Bund und Bahn
Sabine Can, Landeshauptstadt München
Iris Döhnert, Oberfinanzdirektion NRW
Angelika Gödde, Deutsche Rentenversicherung Bund
Dr. Sven Hollmann, Finanzministerium Nordrhein-Westfalen
Andrea Kuchler, Bildungszentrum des Niedersächsischen Justizvollzugs
Dr. Britta Marfels, Finanzverwaltung – OFD NRW
Dr. Nadine Pieck, Leibniz Universität Hannover
Sabrina Sebbesse, BKK Dachverband e. V.
Woitek Rosen, Betrieblicher Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements Dortmund
Dr. Reinhold Sochert, BKK Dachverband e. V.

Stand: November 2016

<http://www.dnbgf.de/forum-oeffentlicher-dienst.html>

Wandel der Arbeitswelt

Die Arbeitswelt befindet sich seit Jahren in einem stetigen Wandel, dessen Geschwindigkeit weiter zunimmt. Das betrifft zum Einen die Bewältigung des demografischen Wandels. Zum Anderen stellen komplexere Problemlagen, zunehmende Digitalisierung und Technisierung sowie damit einhergehenden Organisationsveränderungen heutzutage deutlich höhere Anforderungen an die Beschäftigten als früher. Lebenslanges Lernen ist damit für fast alle Beschäftigten längst Bestandteil der Arbeitswelt geworden.

Situation im Öffentlichen Dienst

Für den öffentlichen Dienst gelten diese Aussagen aufgrund der Rahmenbedingungen und der Beschäftigtenstruktur in besonderer Weise. Eine hohe Verweildauer der Beschäftigten beim Arbeitgeber, meist bis zum altersbedingten Ausscheiden aus dem Dienst, verbunden mit der verhaltenen Einstellungspolitik der letzten Jahrzehnte und dem Anstieg des Renteneintrittsalters sorgen im öffentlichen Dienst für einen besonders hohen Anteil älterer Beschäftigter. Gleichzeitig sind häufig mehr und/oder sich ständig wandelnde Aufgaben mit einem

tendenziell gleichbleibenden oder sogar abnehmenden Personalbestand zu bewältigen. Auch für den öffentlichen Dienst wird es zunehmend schwieriger, geeignete Nachwuchskräfte anzuwerben und dauerhaft zu binden.

Anforderungen an Arbeitgeber im Öffentlichen Dienst

Zum Umgang mit den geschilderten Herausforderungen sind Veränderungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft – sowohl der Beschäftigten als auch der Behörden/Dienststellen als Ganzes – Schlüsselkompetenzen. Wenn Behörden es versäumen, hierfür rechtzeitig geeignete Strategien und Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, besteht bei Beschäftigten und Führungskräften die Gefahr von nachhaltiger Überforderung, Frustration, Leistungsabfall, Demotivation, Krankheit und schließlich gehäufte vorzeitiger Dienstunfähigkeit.

Beiträge des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Insbesondere der Auf- und Ausbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bietet die Möglichkeit, Problemfelder rechtzeitig zu erfassen und durch eine geeignete Gestal-

tung von Arbeits- und Veränderungsprozessen gegenzusteuern. Modernes BGM ist weit mehr als die Summe von Aktivitäten der klassischen Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) – es ist vielmehr eine Querschnittsaufgabe behördlicher Steuerung, die Personalpolitik, Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie Führungskultur umfasst. Ziel des BGM ist, Arbeit so gesund wie möglich zu gestalten und die Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten (Resilienz) zu erhalten und zu stärken. BGM wirkt somit auf die betrieblichen Rahmenbedingungen und auf die Beschäftigten und ist damit gleichzeitig verhaltens- und verhältnispräventiv orientiert.

Der ganzheitliche und systematische Ansatz des BGM ermöglicht es, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und somit die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dauerhaft zu erhalten und zu fördern. Eine menschengerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung fördert nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten, sondern verbessert gleichzeitig nachhaltig Produktivität und Zufriedenheit von Kundinnen und Kunden bzw. Bürgerinnen und Bürgern.

BGM richtig machen – Ziele des Forums „Öffentlicher Dienst“

Das Forum „Öffentlicher Dienst“ im Deutschen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Verbund interner und externer Akteure, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen im BGM weiterentwickeln, multiplizieren und miteinander vernetzen. Das Forum hat sich zum Ziel gesetzt, die Verbreitung, Systematik und Qualität des Betrieblichen bzw. Behördlichen Gesundheitsmanagements im öffentlichen Dienst zu fördern. Dazu wird eine enge Vernetzung und Verzahnung mit anderen Akteuren im Feld, insbesondere in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz, Sozialberatung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung angestrebt. Ein einheit-

liches Verständnis von BGM soll gefördert werden. Im Sinne des Netzwerkgedankens setzt sich das Forum für eine gute Integration des BGM in die Entscheidungsprozesse der jeweiligen Verwaltung ein („Anschlussfähigkeit“). Es wird nach Wegen gesucht, wie Entscheidungs- und Funktionsträger in den Behörden für ein qualitativ hochwertiges BGM gewonnen und wie BGM in bestehende Strukturen integriert werden kann. Zielgruppen der Forumsarbeit sind daher nicht nur die oben genannten Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern ebenfalls Führungskräfte, Interessenvertretungen und letztlich alle Beschäftigte.

BGM braucht Austausch – Lernen als / am Prozess

Zur Erreichung seiner Ziele fördert das Forum „Öffentlicher Dienst“ die Diskussion und Reflexion zwischen Beteiligten. Insbesondere werden der Austausch und die Weitergabe von Wissen zu den folgenden Themen als hilfreich angesehen:

- Vorgehensweisen zur Analyse von BGM-relevanten Daten und Erkenntnissen daraus
- Methoden, Konzepte und Verfahrensweisen zur Arbeitsgestaltung, Beteiligung von Beschäftigten und Zusammenarbeit sowie die Erfahrungen damit
- Herausarbeitung von Problemen und Stolpersteinen sowie die Verbreitung guter Praxis im BGM
- Kompetenzentwicklung und Qualifizierung von Akteuren
- Qualitätssicherung und Ansätze zur Evaluation von Projekten, Methoden, Instrumenten

Dazu werden durch das Forum folgende Instrumente und Methoden eingesetzt:

- DNBGF-Konferenzen
- Forumstagungen
- Broschüren
- Zeitungs-, Presseartikel
- Fachzeitschriften
- Internetauftritt
- Themenzentrierte Workshops
- Kollegiale Beratung und Austausch

Raum für Dialog: Das Koordinatorinnen- und Koordinatorenteam

Die Aktivitäten des Forums öffentlicher Dienst lenkt ein sogenanntes Koordinatorinnen- und

Koordinatorenteam, das durch eine Geschäftsstelle unterstützt wird. In diesem wird die Struktur des öffentlichen Dienstes in Deutschland durch Vertreter des Bundes, des Landes, der Städte und Kommunen abgebildet. Unterstützt wird es durch Vertreterinnen oder Vertreter der Sozialpartner. Aus jedem Bereich ist mindestens eine, aber nicht mehr als zwei Personen vertreten. Um im Koordinatorinnen- und Koordinatorenteam arbeitsfähig zu sein, besteht dieses aus insgesamt nicht mehr als zwölf Personen. Zu einzelnen Terminen können allerdings bei Bedarf Gäste (z. B. aus Wissenschaft oder Praxis) eingeladen werden. Das Team trifft sich mindestens zweimal im Jahr.

Impressum:

Herausgegeben vom Deutschen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) /
DNBGF - Geschäftsstelle: BKK Dachverband e. V. / Mauerstraße 85 / 10117 Berlin
Layout und Satz: Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V. / Friedrichstraße 231 / 10969 Berlin