

## Gesundheitsforum 2012

### Einbindung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in das Personalmanagement

Berlin, 20. März 2012

Katrin Dube  
Senatsverwaltung für Inneres und Sport

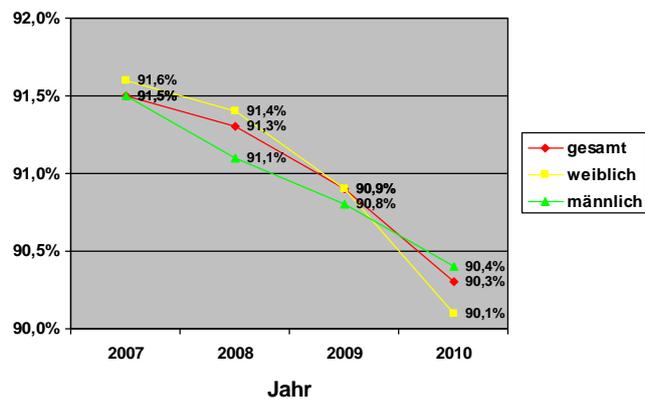
---

## Inhalt

- **Wo stehen wir ?**
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement**
- **Systematische Maßnahmenplanung**
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil des Personalmanagement**

## Wo stehen wir ?

### Landesweite Gesundheitsquote 2010: 90,3 %



## Wo stehen wir ?

### Derzeitige Maßnahmenswerpunkte in der Betrieblichen Gesundheitsförderung:

- Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze
- Optimierung der Arbeitssicherheit
- Durchführung von Aktions- und Gesundheitstagen
- Anbieten von Sport- und Gesundheitskursen
- Durchführung/Anbieten von Schulungen, Fortbildungen
- Anbieten von Konflikt- und Sozialberatungen
- Sensibilisierung der Führungskräfte

## Wo stehen wir ?

### Organisatorische Eingliederung des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ im Bereich Personalmanagement/Personalentwicklung

- **Senatsverwaltungen:** 88%
- **nachgeordnete Behörden:** 52%  
(im Organisationsmanagement 11%)
- **Bezirksverwaltungen:** 75%

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

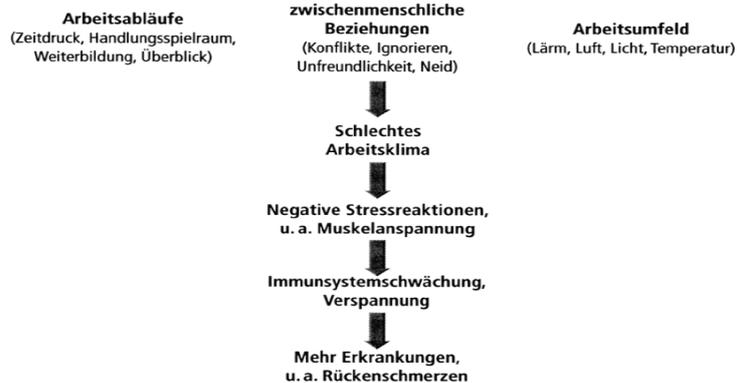
**Gesundheit der Beschäftigten fördern und erhalten  
Erkennen, Verhüten, Reduzieren von  
Gesundheitsgefährdungen**



**Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft  
bewahren und steigern**



## Was sind krankmachende Einflussfaktoren?

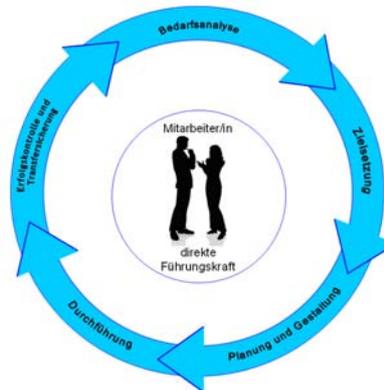


## Wie kann diesen Einflussfaktoren präventiv begegnet werden?

- Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit
- Sport- und Gesundheitskurse
- Information und Schulung
- **Systematische und kontinuierliche Anwendung der Personalentwicklungsinstrumente**



1. Bedarfsanalyse
2. Zielsetzung
3. Planung und Gestaltung
4. Durchführung
5. Erfolgskontrolle und Transfersicherung



### Die Struktur des Gesundheitsberichts

...berücksichtigt, dass das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“ durch einen systematischen Prozess gesteuert wird.

- Bedarfsanalyse mit Bewertung der Ist-Situation
- daraus resultierende Zielsetzung
- anschließende Maßnahmenplanung bzw. -umsetzung
- Erfolgskontrolle - Wirksamkeitsanalyse



### Mitarbeiter/innenbefragung

- **Zunehmende Anwendung durch Berliner Dienststellen**
- **Wesentliche strategische Grundlage und Informationsquelle zur Bedarfsermittlung**
- **liefert wichtige Erkenntnisse zu erforderlichen Maßnahmen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu stärken und somit krankheitsbedingte Abwesenheiten zu reduzieren**

### Erfolgreiches Beispiel: BA Tempelhof-Schöneberg von Berlin

- **2010 Auszeichnung Corporate Health Award im Bereich öffentliche Verwaltung**
- **Nutzung der Informationen aus der MitarbeiterInnenbefragung -  
→ gezielte und bereichsspezifische Ableitung gesundheitsfördernder Maßnahmen aus den Ergebnissen**
- **Umsetzung mit gezielter Einbindung der Beschäftigten**
- **ganzheitliches Controlling**

### Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Beschäftigungsfähig ist, wer über

- Wissen,
- Fähigkeiten,
- Fertigkeiten,
- Motivation,
- **Gesundheit,**
- Flexibilität sowie
- Mobilität verfügt.

### Welche Instrumente unterstützen den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit?

- |   |                      |
|---|----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Wissen</li><li>• Fähigkeiten</li><li>• Fertigkeiten</li><li>• Motivation</li><li>• <b>Gesundheit</b></li><li>• Flexibilität</li><li>• Mobilität</li></ul> | } z.B.               |
|   | Feedbackgespräche    |
|   | Jahresgespräche      |
|   | Potenzialerkennung   |
|   | Kommunikationskultur |
|   | Rotation             |

## Betriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil des Personalmanagements



Personalentwicklung trägt zur **Stärkung der individuellen Ressourcen** und damit der fachlichen, methodischen und sozialen Potenziale der Beschäftigten bei.

Personalentwicklungsmaßnahmen **wirken** sich mittelbar oder unmittelbar **auf die Gesundheit** der Beschäftigten aus.

Gesundheitsmanagement muss unmittelbar in Personalmanagementprozesse einbezogen werden.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Katrin Dube, Folie Nr. 15

Senatsverwaltung für  
Inneres und  
Sport



## Betriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil des Personalmanagements



### Die Rolle der Führungskraft zur Gesunderhaltung

- **Selbstverantwortung – Klarwerden über eigene Belastungen/ Vorbildverhalten**
- **Kommunikation, Information, Austausch**
- **Vermeidung von Über- und Unterforderung**
- **Wertschätzung, Fairness**
- **Überlassen von Entscheidungsspielräumen**

Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Katrin Dube, Folie Nr. 16

Senatsverwaltung für  
Inneres und  
Sport



### Die Rolle der Beschäftigten

- **Eigenverantwortung zur Gesunderhaltung**
- **Austausch mit Führungskraft und Gesundheitskoordinatorinnen und –koordinatoren**
- **aktive Mitarbeit am Prozess**

### Psychische Belastungen nehmen zu durch

- **steigende Anforderungen**
- **zunehmende Komplexität**
- **schnellerer Informationsfluss**



Das macht die **Anwendung von PE-Instrumenten** im Sinne eines präventiven Gesundheitsmanagement erforderlich.

### **Jahresgespräch**

- **Thematisierung gesundheitlicher Belange oder Belastungsfaktoren**
  - **Belastung für die eigene Gesundheit und Wohlbefinden wie Stress, Über- oder Unterforderung, Lärm**
- **gemeinsame Lösungswege finden**  
→ **ggf. Folgegespräche auch unter Einbeziehung Dritter vereinbaren.**



**Packen wir es an!**

**Ich wünsche Ihnen heute  
zahlreiche Erkenntnisse!**

## Der Kontakt



### **Senatsverwaltung für Inneres und Sport**

Klosterstr. 47  
10179 Berlin

### **Katrin Dube**

Tel.:9(0)223-1029

[Katrin.Dube@seninnsport.berlin.de](mailto:Katrin.Dube@seninnsport.berlin.de)

---

Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Katrin Dube, Folie Nr. 21

Senatsverwaltung für  
Inneres und  
Sport

