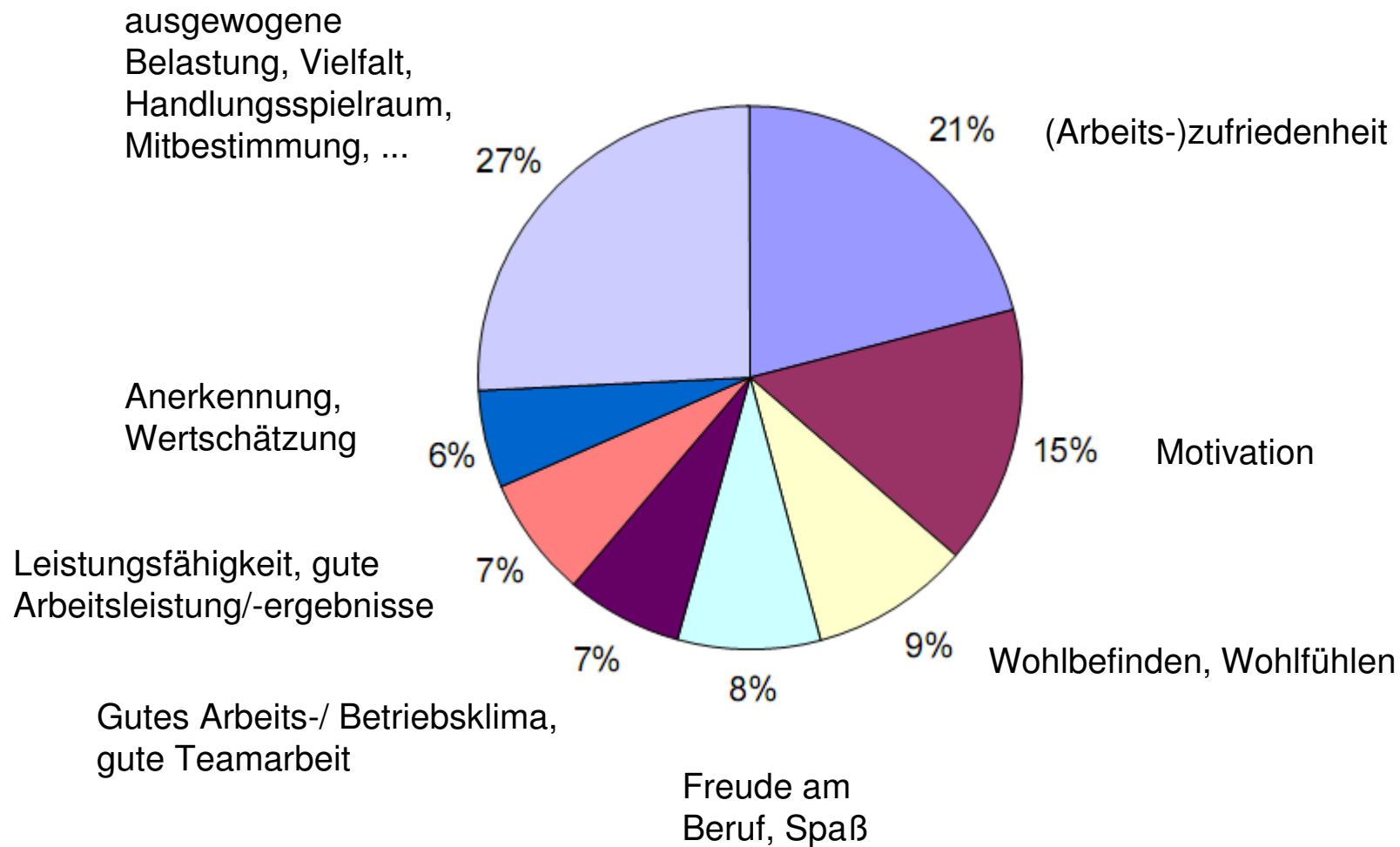


# Gesunde Arbeit gestalten!

## Herausforderungen und Ansatzpunkte

# Mit guter und gesunder Arbeit verbinde ich ...



# Aktuelle Herausforderungen für Organisationen

# Demografischer Wandel

---

Eine steigende Anzahl von älteren Beschäftigten erhöht die Wahrscheinlichkeit von Langzeiterkrankungen und Frühverrentungen.

Expertenkommission: Zukunftsfähige Betriebliche Gesundheitspolitik, 2004

# Wandel der Rahmenbedingungen (öffentl. Dienst)

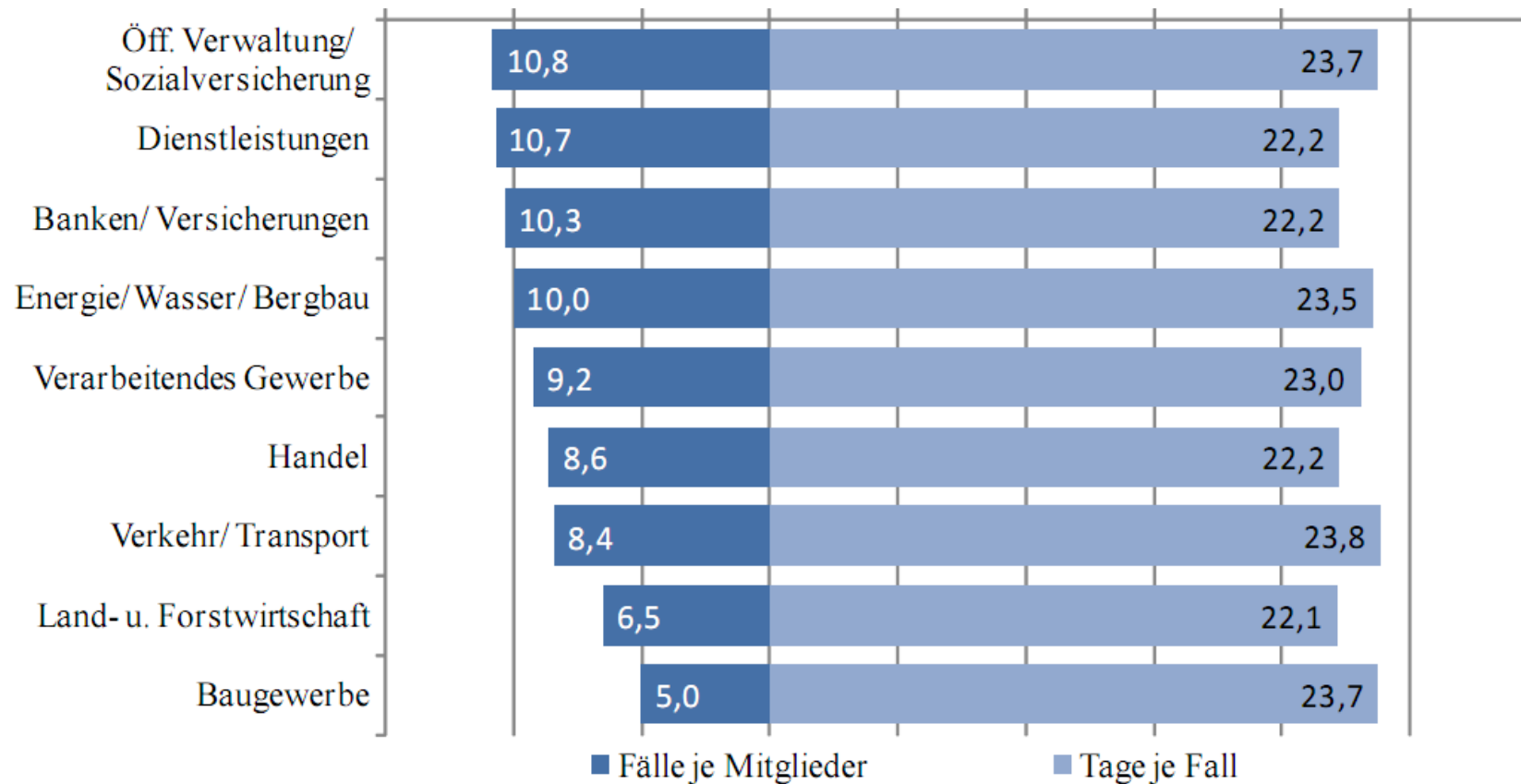
- ❖ Verringerung von finanziellen und personellen Ressourcen
- ❖ Reform- und Veränderungsprozesse (Umstrukturierungen)
- ❖ Neue Formen der Arbeitsorganisation (Teamarbeit, flache Hierarchien, Telearbeit,...)
- ❖ Veränderte Arbeitsinhalte und -dichte

## Veränderte Anforderungen für die Bediensteten

- (Fachliche) Anpassung an sich verändernde Arbeitsabläufe und –inhalte
- Erhöhter Bedarf an Absprachen und Informationsaustausch
- Steigender Grad an Verantwortung (auch für sich selbst)
- Verstärkte Kunden-/ Dienstleistungsorientierung
- ...

# Verändertes Krankheitspanorama

Psychische und Verhaltensstörungen nach Branchen im Jahr 2007

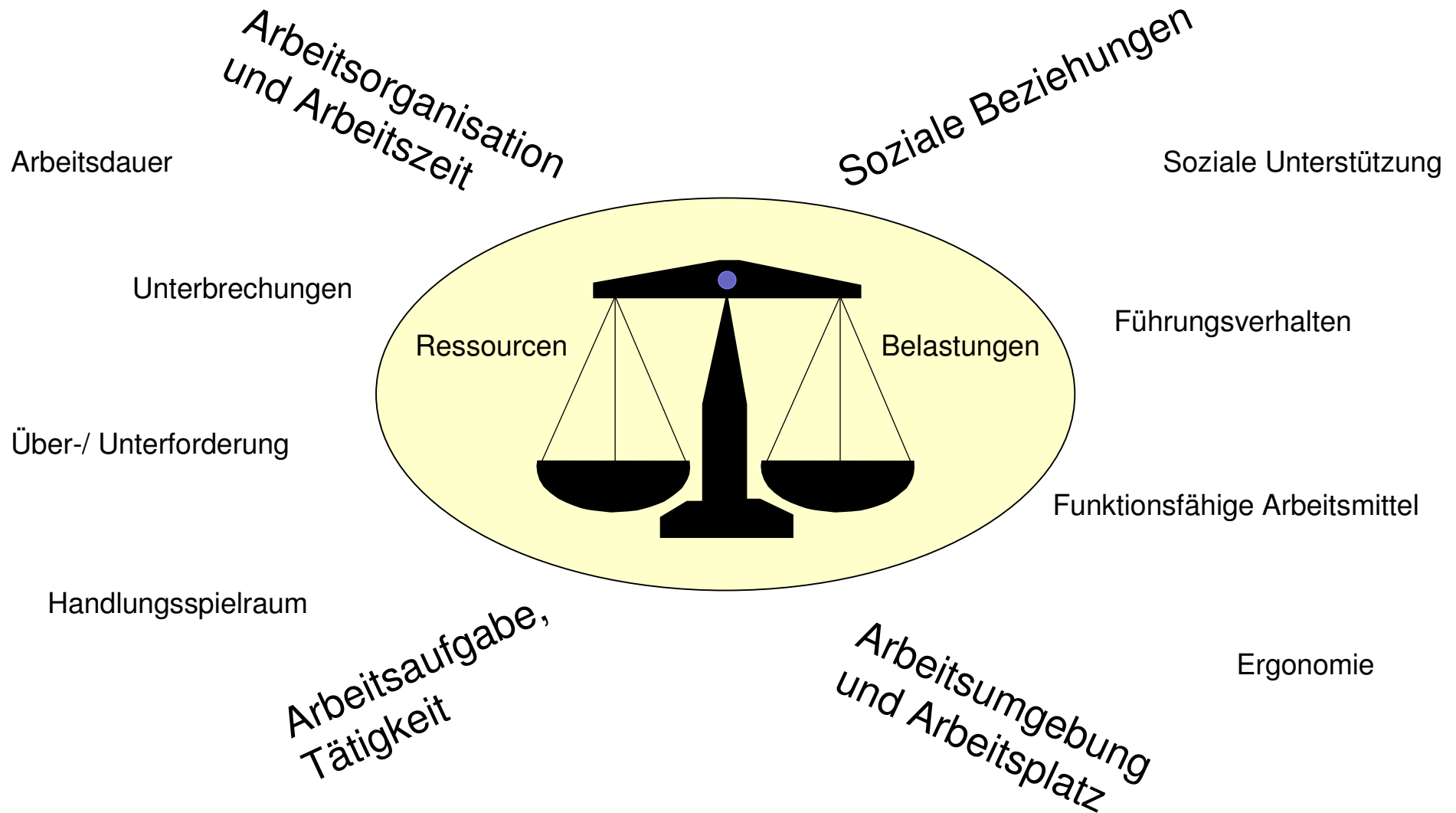


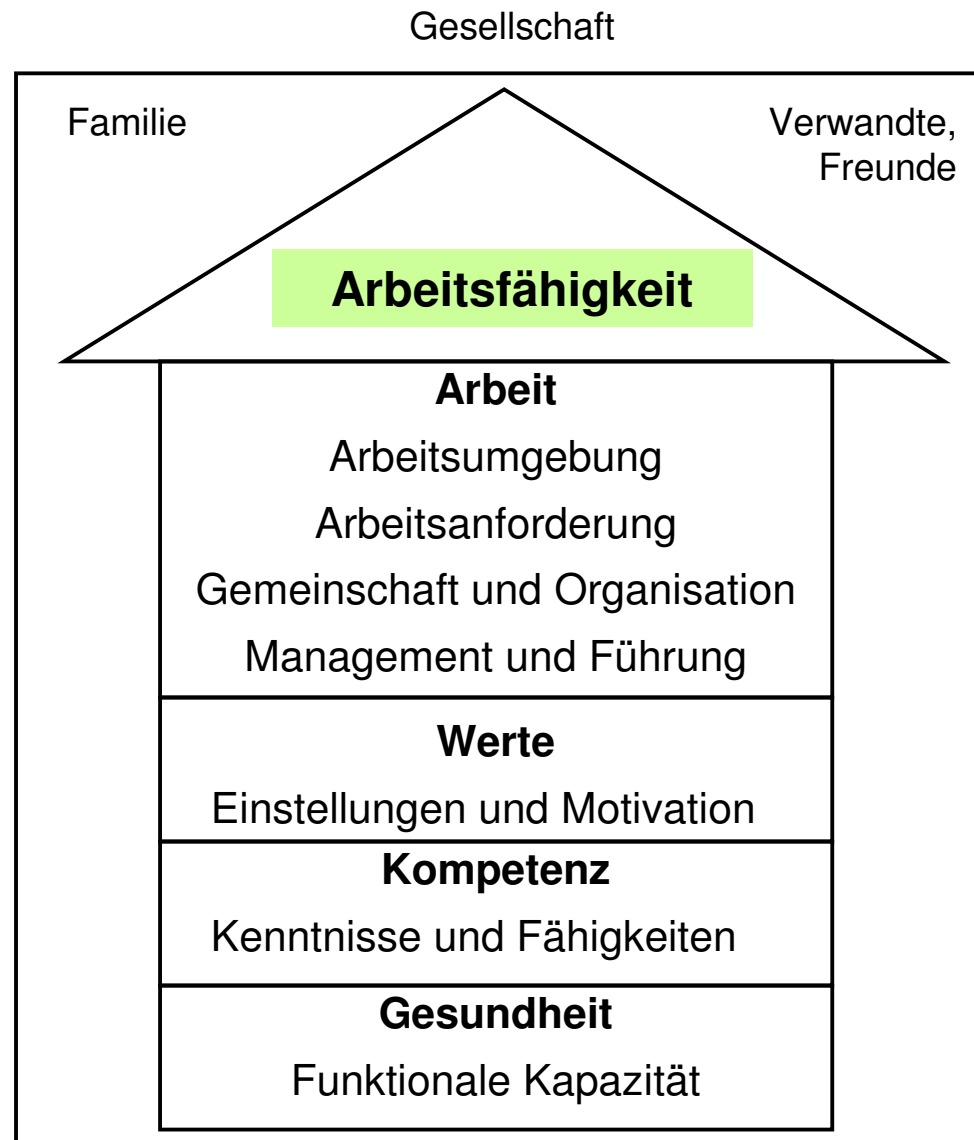
Badura, Betriebliche Gesundheitspolitik (2010), nach Fehlzeiten-Report 2008

Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten

Was hat Einfluss?

# Arbeit und Gesundheit





## Ansatzpunkte für Organisationen

...niemand steht bei Null!

# Gesundheitsmanagement ...

---

... Ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten und damit einer optimalen Arbeitsfähigkeit.

Begriffsbestimmung,

Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt München

---

## Drei Ansätze im Blick behalten

- ❖ **Präventiv vorgehen** – Belastungen bei allen Beschäftigten analysieren und bearbeiten.
  - z.B. regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel, arbeitsmedizinische Untersuchungen
  
- ❖ **Akut reagieren können** – bereits erkrankten Bediensteten Unterstützung anbieten.
  - Systematisches Betriebliches Eingliederungsmanagement und Integrationsmanagement (intern/ extern kooperieren)
  
- ❖ **Organisation gesundheitsförderlich ausrichten**
  - z.B. ressourcenorientierte Personalentwicklung, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Qualifizierung von Führungskräften, Gesundheit als Organisationsziel

# Wie ansetzen?

## ganzheitlich

- ❖ **Verhältnisbezogen:** Was kann an der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation etc. verbessert werden?
- ❖ **Verhaltensbezogen:** Was kann im Verhalten der betrieblichen Akteure verändert werden (Umgang miteinander, Art der persönlichen Stressbewältigung,...)?

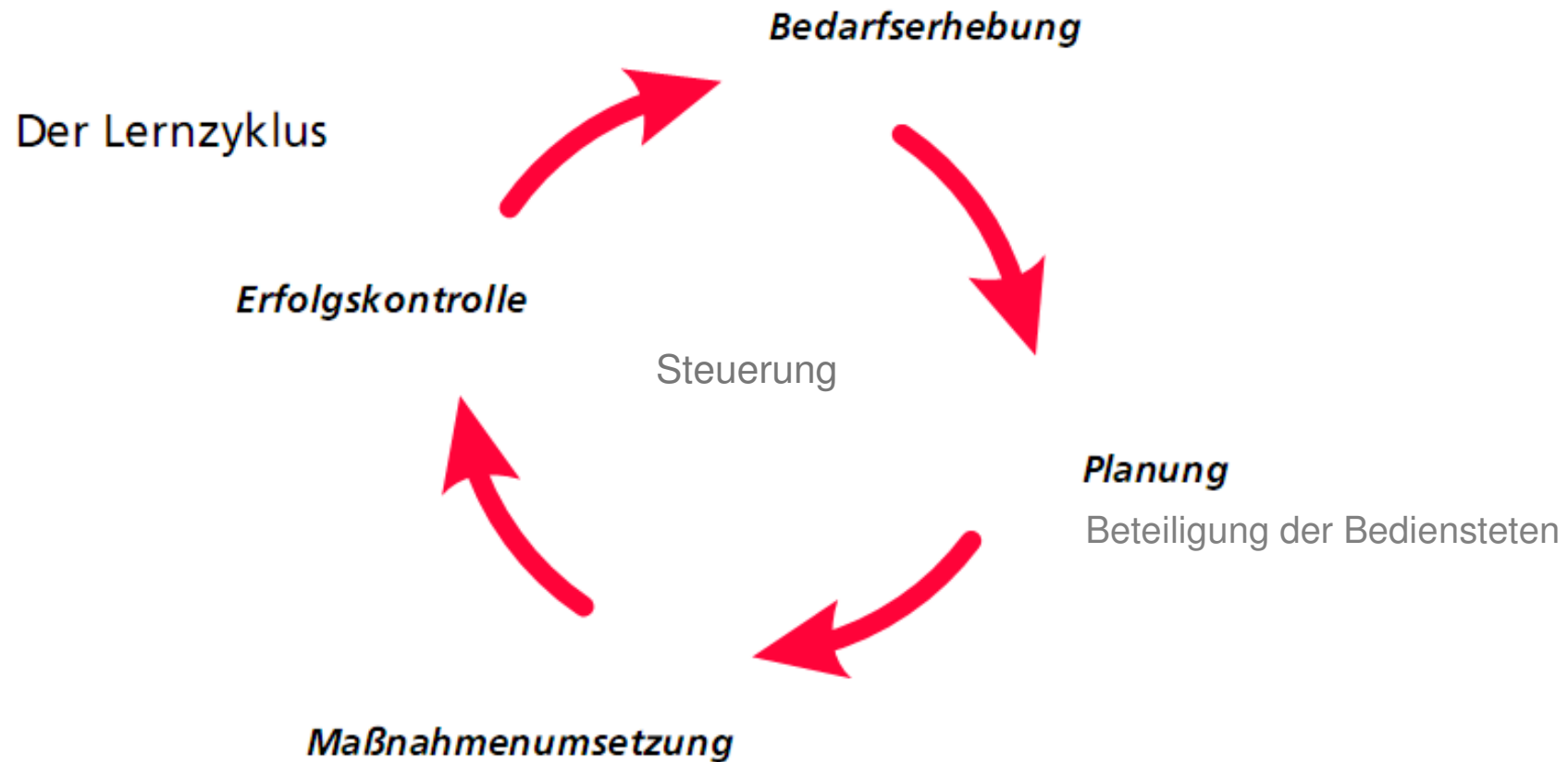
## partizipativ

- ❖ Die besten Experten ihrer Arbeitssituation sind die Bediensteten selbst.
- ❖ Beteiligung schafft Qualität, Akzeptanz und Nachhaltigkeit für Verbesserungen.

## systematisch

- ❖ Geplant und zielorientiert vorgehen.

# Systematisch Vorgehen



## Konkrete Empfehlungen

- Verantwortlichkeiten, Kooperationen und Strukturen festlegen
- Entwicklung von Kompetenzen und Know-How in der (mittleren) Führungsebene
- Organisationsspezifische Ziele und Standards festlegen (z.B. Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement)
- Schaffen Sie Fakten! Kontinuierliche Erhebungen zur Arbeitszufriedenheit, zu Gesundheitsgefährdungen, zu Fehlzeiten, ...

## Mareike Claus

Landesvereinigung für Gesundheit und  
Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.

E-Mail: [mareike.claus@gesundheit-nds.de](mailto:mareike.claus@gesundheit-nds.de)  
Telefon: 0511 – 3 88 11 89 37

- Beratungsservice Gesundheitsmanagement in der nds. Landesverwaltung
- Beratungsservice Gesundheitsmanagement für die allgemeine Justiz