



Arbeit und Gesundheit aus christlicher Verantwortung

**3. katholisches
Arbeitsschutz-
Symposium**

Berlin,
07.– 09.11.2017





Aloys Raming-Fresen
Leiter Abteilung Personal im Bistum Osnabrück

Dr. Dorothee Imsieke
Leitung BGM Stabsstelle beim DiCV Osnabrück

Dr. Regina Stange-Bopp
Arbeitsmedizinerin VBG Bielefeld

Workshop:

Gesundheit Mit System und BEM



„Unternehmen der Zukunft“
Katholische Kirche
Arbeit und Gesundheit

Besondere Dienstgemeinschaft

Personalführung	Chancengleichheit & Vielfalt	Gesundheit	Wissen & Kompetenz
Führung und Kommunikation	Audit Familie und Beruf	GMS Physische und psychische Gesundheit	Personalentwicklung
Partizipation und Motivation	Demografie		Lebenslanges Lernen
Arbeitsorganisation und Arbeitszeit	Integration	Organisationelle und individuelle Re	Wissenstransfer
	Frauenförderung		



AMS Arbeitsschutz mit System
 gesetzliche
 Gefährdungsbeurteilung
 Verantwortl.
 Betriebliches **BEM** Eingliederungsmanagement



Gesundheit mit System und BEM

Umsetzung im Bistum Osnabrück:

1. Ausgangspunkt:

- Einzelne Maßnahmen auf Anfrage
- Einzelfallbezogen
- Ohne System, unstrukturiert

2. Teilnahme BGV an Audit Beruf und Familie ab 2004

- Tragfähige Balance zwischen Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten



Gesundheit mit System und BEM

3. Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen

- In 8 Handlungsfeldern:
 1. Arbeitszeit
 2. Arbeitsorganisation
 3. Arbeitsort
 4. Informations- und Kommunikationspolitik
 5. Führungskompetenz
 6. Personalentwicklung
 7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
 8. Service für Familien;
- Durch 3 Arbeitsgruppen (Mitglieder aus allen Hierarchieebenen)



Gesundheit mit System und BEM

4. Wesentliche Ergebnisse u.a.

- Ausgangspunkt Bistumsvision
- Leitsätze zur Betriebskultur
- Führungsgrundsätze
- Dienstvereinbarungen zur
 1. Durchführung von Jahresmitarbeitergesprächen
 2. Telearbeit



Gesundheit mit System und BEM

5. Zusammenhang Audit - Gesundheitsförderung

- Seit 2005 in allen Zielvereinbarungen Ziele und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Seit 2015: Aufbau eines GMS im Bistum

6. Konkrete Schritte im BGV Osnabrück

- Inhouse-Seminare für Mitarbeiter und Führungskräfte
- AG Gesundheitsvorsorge (2013/2016)
- Einbeziehung Stabstelle Gesundheitsmanagement des DiCV OS (Dr. D. Imsieke)
- Durchführung Arbeitssituationsanalyse (Asitas)(2017)
- Dienstvereinbarung BEM (2016)



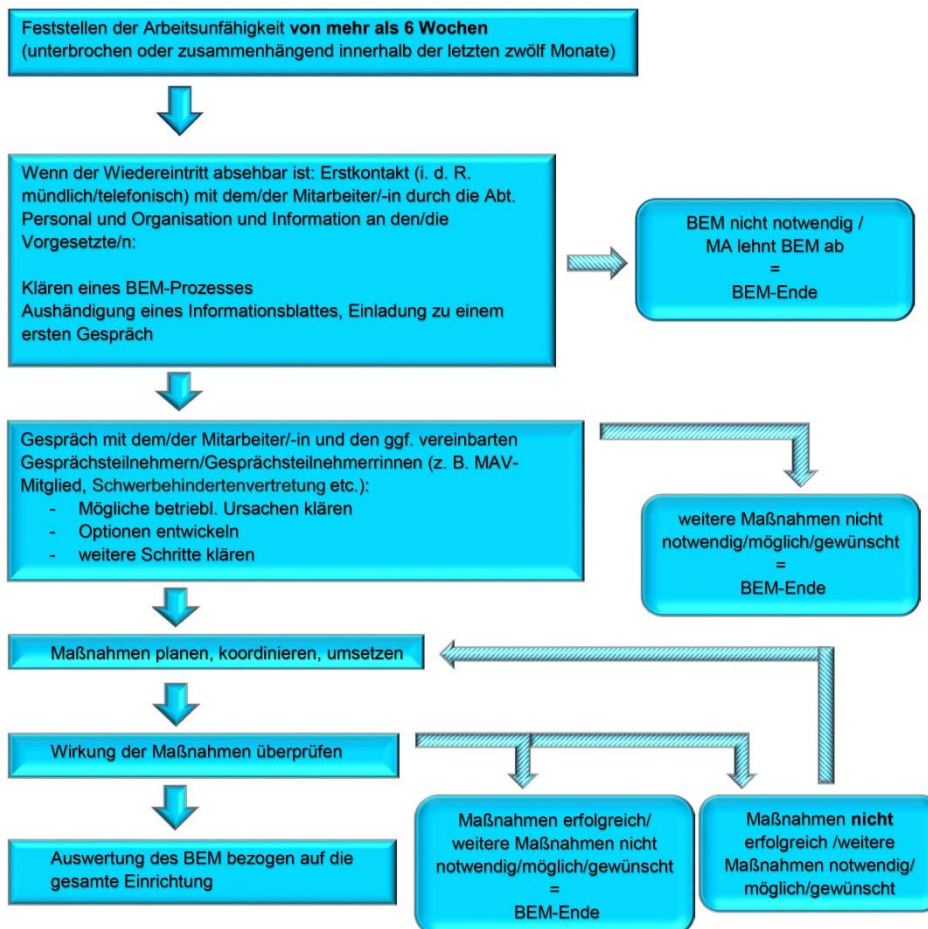
Gesundheit mit System und BEM

7. Einführung betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Gesetzliche Verpflichtung gem. § 84 SGB IX
- Organisatorische Zuordnung zu Referat Personalwirtschaft
- Erneuerung einer Betrieblichen Ansprechperson
- Erarbeitung eines Verfahrens mit
 1. Musterschreiben
 2. Informationen zum BEM
 3. Dokumentation und
 4. Datenschutz
- Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der MAV



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für die Betriebsgemeinschaft BGV





Was ist eigentlich Gesundheit?

Die Welt-Gesundheits-Organisation (WHO) hat den Gesundheitsbegriff wie folgt definiert:

“ ...

**Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen ...
körperlichen,
geistigen
und sozialen Wohlbefindens ...**

**und nicht die Abwesenheit von Krankheit und
Gebrechlichkeit....“**



Krankheitsvermeidung **pathogenetischer Ansatz**

Leitfrage: Was macht krank?

Krankheitsrisiken

**z.B. Lärm, Gefahrstoffe,
Unfälle,
Klima, Infektionsgefahren,
Arbeitszeit, Ernährung...**

**Ziel: Vermeidung /
Verringerung krank-
machender Faktoren**

Gesundheitsförderung **salugenetischer Ansatz**

Leitfrage: Was erhält gesund?

Gesundheitsressourcen

**z. B. Weiter- und
Fortbildungsmöglichkeiten,
Qualifizierungschancen, Hand-
lungsspielräume,
Mitsprache,
Beteiligung,
Identifikationsmöglichkeiten...**

**Ziel: Erhöhung von
Arbeitszufriedenheit
und Leistungsbereitschaft**



Gesundheit mit System

Rahmenbedingungen klären

Erfolgskontrolle

Bestandsaufnahme

GMS

Umsetzung

Auswertung

Handlungskreis

Maßnahmen

Ziele



Klärung der Rahmenbedingungen im Unternehmen

1. Definition Ihrer Ziele hinsichtlich
 - Arbeitssicherheit
 - Gesundheitsschutz
 - BGM
2. Einbindung der Führungskräfte
3. Auswahl eines Steuerungsgremiums für BGM
4. Einbeziehung der Mitarbeitervertretung (ggf. Betriebsvereinbarung)
5. Bereitstellung von Ressourcen
6. Festlegung der Kommunikationswege
7. Ggf. Auswahl der „Start-Unternehmensbereiche“

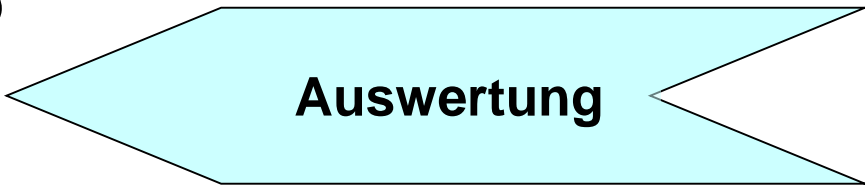
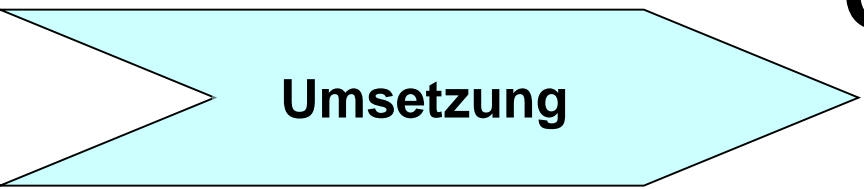


Gesundheit mit System

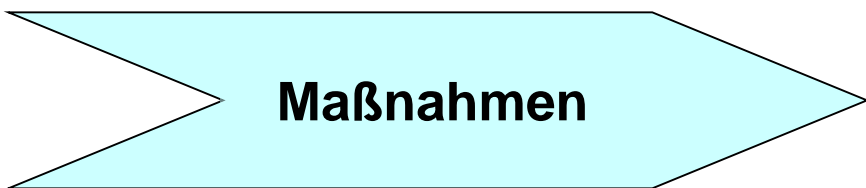
Rahmenbedingungen klären



GMS



Handlungskreis





Bestandsaufnahme = Betriebsdiagnose

- Systematische Erfassung der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten und möglicher Einflussgrößen mit unterschiedlichen Methoden und Instrumenten
- Erfassung aller im Betrieb verfügbaren, für den Prozess relevanten Informationen und Daten (betriebliche Routinedaten), externe Routinedaten, sowie neu generierte Daten (z.B. aus Mitarbeiterbefragung)
- Einer der wichtigsten Kernprozesse bei der Durchführung von BGM

„Daten für Taten“



Bestandsaufnahme

Betriebliche Experten einbeziehen, zum Beispiel

- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Bereich Personal
- Führungskräfte
- Betriebsrat
- Sicherheitsbeauftragte
- Suchthelfer
- Sozialberater



Bestandsaufnahme

Analyse vorhandener Daten, zum Beispiel

- arbeitsmedizinische Vorsorge
- Krankenstatistik, auch bis zu 3 Tage
- Gesundheitsbericht der Krankenkasse
- Begehungsprotokolle
- Fluktuation
- Rückkehrergespräche
- Altersstruktur
- Belegschaftsstruktur
- Erkenntnisse aus früheren Gesundheitsaktivitäten
- Arbeitsbelastungsdaten (z. B. Zeit-Überstundenkonten)



Gesundheit mit System

Rahmenbedingungen klären

Erfolgskontrolle

Bestandsaufnahme

GMS

Umsetzung

Auswertung

Handlungskreis

Maßnahmen

Ziele



Und nach der Bestandsaufnahme:

- Ausführliche Diskussion und Bewertung der Ergebnisse der Diagnose erfolgt im Steuerungskreis
- Formulierung von Hypothesen über mögliche pathogene und salutogene Einflussmöglichkeiten
- Identifikation relevanter Problembereiche
- Grundlage für Planung und Durchführung von Interventionen
- Basis für nachfolgende Evaluation
- breite und offene Kommunikation der Ergebnisse



Gesundheit mit System

Rahmenbedingungen klären

Erfolgskontrolle

Bestandsaufnahme

GMS

Umsetzung

Auswertung

Handlungskreis

Maßnahmen

Ziele



Konkrete Ziele festlegen

- Ableitung von Handlungsbedarfen aus der Diagnose
- Auswahl von Zielgruppen und Interventionsbereichen
- Formulierung klarer, messbarer Ziele (Soll-Wert)

Ziele sollten smart sein:

- spezifisch,
- messbar
- attraktiv
- realistisch
- terminiert



Gesundheit mit System

Rahmenbedingungen klären

Erfolgskontrolle

Bestandsaufnahme

GMS

Umsetzung

Auswertung

Handlungskreis

Maßnahmen

Ziele



Massnahmen = Interventionen = Therapie

- Sollten bedarfsgerecht, qualitätsgesichert und wirtschaftlich und angemessen sein
- Geeignete Instrumente: Gesundheitszirkel, Workshops, Fokusgruppen
- Mitarbeiter als Experten in eigener Sache einbeziehen
- Nur solche Interventionen einsetzen, deren Bedarf aus der Diagnose begründet und die geeignet sind, die gesetzten Ziele zu erreichen
- Primär organisationsbezogene Interventionen, verhaltenspräventive Maßnahmen als Ergänzung



Gesundheit mit System

Rahmenbedingungen klären

Erfolgskontrolle

Bestandsaufnahme

GMS

Umsetzung

Auswertung

Handlungskreis

Maßnahmen

Ziele



Umsetzung der Intervention

- Systematische Umsetzung und Steuerung gesundheitsbezogener Maßnahmen
- Einhaltung von Zeit- und Arbeitsplänen beachten
- bei Abweichungen von der Planung Ursachenanalyse und rechtzeitig gegensteuern
- Dokumentation aller Maßnahmen und Aktivitäten
- Rückmeldung an Steuerungskreis, TOP-Management und Beschäftigte



Gesundheit mit System

Rahmenbedingungen klären

Erfolgskontrolle

Bestandsaufnahme

GMS

Umsetzung

Auswertung

Handlungskreis

Maßnahmen

Ziele



Erfolgskontrolle

- Systematische Bewertung der implementierten Strukturen und Prozesse sowie der erzielten Ergebnisse
- Soll - Ist – Abgleich zwischen den angestrebten Zielen und den erreichten Ergebnissen
- Methoden und Instrumente der Evaluation orientieren sich an den Verfahren der Diagnose



Wie kann die VBG Sie bei der Einführung von GMS unterstützen?

In jeder Bezirksverwaltung finden Sie in der Präventionsabteilung speziell ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Sie auf Anfrage zu allen Themen rund um GMS beraten und Sie auf Ihrem Weg ein Stück begleiten können. Z.B. durch:

- Anregungen, welche Schritte angemessen sind und weiterhelfen
- Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Analyseinstrumente
- Beratung bei der Bestandsaufnahme
- Beratung zum BEM
- VBG-Praxishilfen
- Begleitung bei der GMS-Einführung und bei der Umsetzung der GMS-Maßnahmen

→ **Nutzen Sie das gesamte Kompetenznetzwerk der VBG!!**



„Die Medizin ist so weit fortgeschritten, dass praktisch niemand mehr gesund ist.“

Aldous Huxley

„Es gibt keine gesunden Patienten. Es gibt nur solche, die nicht ausreichend untersucht worden sind...“

Unbekannter Ärztevertreter



„Unternehmen der Zukunft“ Katholische Kirche Arbeit und Gesundheit

Besondere Dienstgemeinschaft

Personalführung	Chancengleichheit & Vielfalt	Gesundheit	Wissen & Kompetenz
Führungskräfte Schulung Kommunikation	Audit Familie und Beruf	Mitarbeiterbefragung Physische und psychische Gesundheit	Personalentwicklung
Partizipation und Motivation	Demografie	Organisationelle und individuelle Re...	Lebenslanges Lernen
Arbeitsorganisation und Arbeitszeit	Integration Frauenförderung	Verantwortu... Betriebliches BEM Eingliederungsmanagement	Wissenstransfer

AMS
Arbeitsschutz mit System

Psychische Belastungen

GMS+BEM

AMS
Arbeitsschutz mit System