



gemeinsam
gesund & sicher
Gesundheitsmanagement
& Arbeitsschutz

Eine praktische Handlungshilfe
für Dienststellen
der Niedersächsischen Landesverwaltung



Niedersachsen. Klar.

Begriffsbestimmung:

In diesem Dokument wird der Begriff „Beschäftigte“ analog zum Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz für alle Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte verwendet.

Der Begriff „Betrieb“ oder „betrieblich“ wird wie im Arbeitsschutzgesetz für alle Dienststellen, Gerichte, Schulen etc. verwendet.

Inhalt

1	Arbeit gesund und sicher gestalten! Ein Wegweiser durch diese Broschüre	4
2	Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz Unterschiedliche Wurzeln, gemeinsame Zukunft?	6
3	Arbeit und Gesundheit in der Landesverwaltung Was passiert auf Landesebene?	8
4	Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz verzahnen Worauf kommt es an?	12
5	Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz in der Praxis Zwei Beispiele aus der Landesverwaltung	18
6	Die Verzahnung in der eigenen Dienststelle Wie kann es (los)gehen, wen können Sie ansprechen?	24
7	Resümee Ein Mehrwert für alle!	28
8	Zentrale Fragen und Antworten Auf den Punkt gebracht!	29
9	Ausgewählte Arbeitshilfen Wo können Sie weiterlesen?	30
10	Glossar Wichtige Begriffe	31

1 Arbeit gesund und sicher gestalten!

Ein Wegweiser durch diese Broschüre

Arbeit gesund und sicher zu gestalten ist ein immer wichtiger werdendes Thema für die Landesverwaltung. Denn nur wenn alle Beschäftigten gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen erleben, können sie sich gemeinsam produktiv und nachhaltig entfalten. Nur so können sie die Herausforderungen unserer Zeit wie die stetige Digitalisierung, Flexibilisierung oder Individualisierung der Arbeitswelt bewältigen. Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz bieten bereits seit vielen Jahren konkrete Ansatzpunkte, um diesem Ziel näher zu kommen. Beide Bereiche haben viel Synergiepotenzial, das gezielt in den Blick zu nehmen ist.

Diese Broschüre soll Arbeitgebervertreterinnen und Arbeitgebervertreter sowie Beschäftigte der Niedersächsischen Landesverwaltung dabei unterstützen, in ihren Dienststellen eine Kultur zu etablieren, die Gesundheit und Sicherheit als zentrale Werte berücksichtigt und systematisch entwickelt. Sie zeigt Ansätze auf, wie Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz verzahnt werden können und liefert hierzu Hintergründe, Praxisbeispiele und Handlungshilfen.

Sie finden Informationen zu folgenden Themen:

Wie sind Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz entstanden?

Warum ist eine Verzahnung sinnvoll und wie kann eine gemeinsame Zukunft aussehen?

Was passiert schon auf Landesebene?

Wie können Dienststellen konkret vorgehen?

Ein Blick in die Praxis:
Wie haben andere es gemacht?

Was sind die ersten Schritte,
und an wen können sich
Dienststellen wenden?

2 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Unterschiedliche Wurzeln, gemeinsame Zukunft?

Um aktuelle Entwicklungen besser einordnen zu können, lohnt sich oft ein Blick zurück in die Vergangenheit. Deshalb gibt dieser Abschnitt einen Überblick über die Entstehung beider Felder und zeigt, warum in unserer heutigen Zeit ihre Verzahnung sinnvoll und wichtig ist.

Beim Vergleich der Entstehungsgeschichten von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz zeigt sich zunächst: Beide Felder entwickelten sich vor sehr unterschiedlichen historischen Hintergründen.

■ Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz entstand im Laufe des 19. Jahrhunderts, als technische Veränderungen und die Arbeitsbedingungen in Fabriken zu einer massiven Häufung von Arbeitsunfällen führten. Deshalb stellte der Arbeitsschutz vor allem den Schutz des Menschen vor arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren in den Vordergrund und nahm die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vermehrt in die Pflicht. Im Laufe der Zeit differenzierte sich der Arbeitsschutz über verschiedene Gesetze und Verordnungen immer weiter aus. In Deutschland hat sich ein duales System aus den Staatlichen Überwachungsbehörden und den Unfallversicherungsträgern entwickelt, welche jeweils eigene Gesetze und Vorschriften zur Grundlage haben. Wesentliche Meilensteine in der weiteren Entwicklung des Arbeitsschutzes waren zum einen in den 1970er Jahren die Verabschiedung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG): Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und Betriebsärzte müssen seitdem von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bestellt werden. Sie beraten bei der Arbeitsschutzorganisation und bei der Bewertung von Gefährdungen der Beschäftigten durch Krankheitserreger, Gefahrstoffe, Lärm, technische Arbeitsmittel und andere Gefahren, die sich aus der Arbeit ergeben können. Zum anderen ist in dem seit 1996 verabschiedeten Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), mit der Kernforderung, Gefahren an der Quelle zu bekämpfen, die Gefährdungsbeurteilung als ein wesentliches und verpflichtendes Element verankert. Seit 2013 sind explizit auch die arbeitsbedingten psychischen Belastungen in das Arbeitsschutzgesetz mit aufgenommen. Diese Entwicklung bringt für den zuvor eher technisch und medizinisch orientierten Arbeitsschutz neue Perspektiven und erfordert andere fachliche Expertise, die zum Beispiel durch Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen eingebracht werden sollte.



Alles klar definiert?

Rund um die Themenfelder Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz existieren vielfältige Begrifflichkeiten und Definitionen, die die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure in verschiedener Weise nutzen. Das kann verwirrend sein und zu Missverständnissen führen.

Die Darstellungen in dieser Broschüre orientieren sich an den Begrifflichkeiten der Vereinbarung nach § 81 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG). Erläuterungen zu Kernbegriffen finden Sie im Glossar am Ende dieses Hefts.

● Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement hat seine Wurzeln hingegen nicht primär im Feld der Arbeit, sondern entstand als ein Teilbereich der Gesundheitswissenschaften (Public Health).

Ende der 1970er Jahre erfolgte hier ein gesundheitspolitischer Paradigmenwechsel: Während man bis dahin von einem biomedizinischen Modell von Krankheit und Gesundheit ausging und auf die Vermeidung von Risikofaktoren zielte, wurden nun verstärkt auch soziale und gesellschaftliche Aspekte von Gesundheit in den Blick genommen. Gesundheit und Wohlbefinden hängen nach diesem Verständnis nicht allein von Faktoren ab, die im einzelnen Menschen liegen (Alter, Geschlecht, Erbanlagen und individuelles Verhalten), sondern werden maßgeblich von einer Vielzahl weiterer Umgebungsfaktoren beeinflusst. Hierzu zählen

- ➔ die Lebens- und Arbeitsbedingungen,
- ➔ das soziale Umfeld sowie
- ➔ die wirtschaftlichen, kulturellen und physischen Umweltbedingungen.

Durch diesen veränderten Blick auf Gesundheit entstand die Forderung nach einer politischen Gesamtstrategie zur Gesundheitsförderung und Prävention. Als Meilenstein und Grundsatzdokument der Gesundheitsförderung gilt die Ottawa-Charta aus dem Jahr 1986, auf deren Basis sich in den 1990er Jahren der sogenannte Setting-Ansatz etablierte. Ein Setting ist demnach ein (soziales) System, in dem die Bedingungen von Gesundheit und Krankheit gestaltet werden können. Es sind die Orte, an denen die Menschen leben, lernen und arbeiten. Ein zentrales Setting stellt somit auch die Arbeitswelt und damit der Betrieb dar. Hieraus entstanden erste Ansätze zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Unterschieden wird hierbei vor allem zwischen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (verhaltensbezogene Maßnahmen) und einem strategisch ausgerichteten Gesundheitsmanagement (verhältnisbezogene Maßnahmen).

■ Unterschiedliche Wurzeln ●

Historisch gesehen entstand das Gesundheitsmanagement also in einer Zeit, in welcher der Arbeitsschutz noch überwiegend technisch geprägt war (1980er/ 1990er Jahre). Somit hielt das Gesundheitsmanagement im betrieblichen Kontext weniger Einzug in die Strukturen der Arbeitsschutzorganisation als vielmehr in den Bereich der Organisations- und Personalentwicklung. Auch die handelnden Akteurinnen und Akteure rekrutierten sich überwiegend aus einem nicht-technisch geprägten beruflichen Hintergrund. Die Einführung eines Gesundheitsmanagements ist und war lange freiwillig, setzte mehr auf die intrinsische Motivation der betrieblichen Akteurinnen und Akteure und die Beteiligung der Beschäftigten als auf eine gesetzliche Verpflichtung und Kontrolle. Diese Faktoren bieten einen Erklärungsansatz, warum in der betrieblichen Realität Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz häufig organisatorisch und auch personell in unterschiedlichen Einheiten verortet sind und (noch) losgelöst voneinander agieren.



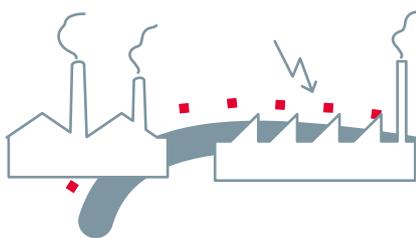
Bei einer Verzahnung beider Bereiche geht es darum, die internen Prozesse zu analysieren und zu entscheiden, in welchen Bereichen Synergien sinnvoll und ressourcenbewusst genutzt werden können und welche Felder trotz aller Überschneidungen besser oder effizienter getrennt bleiben.



■ Gemeinsame Zukunft?!

Die stetigen Veränderungen der Arbeitswelt, die Verschiebung zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft sowie die Zunahme von chronischen und psychischen Erkrankungen tragen dazu bei, dass Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sich auf der betrieblichen Ebene zunehmend überschneiden:

Arbeit menschengerecht zu gestalten, damit Beschäftigte sicher und gesund arbeiten können und gern zur Arbeit kommen – das sind die Ziele sowohl eines modernen Arbeitsschutzes als auch des Gesundheitsmanagements. Organisationen sollen dabei unterstützt werden, Sicherheit und Gesundheit systematisch als Werte im Bewusstsein aller Beschäftigten zu verankern und ihre Strukturen und Prozesse darauf ausrichten, die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu schützen und zu fördern, das gesundheitsbewusste Verhalten der Beschäftigten zu stärken und Risiken und Unfälle zu vermeiden. Auch die handelnden und verantwortlichen Personen zeigen starke Überschneidungen und beide Felder setzen bei der konkreten Umsetzung auf die Etablierung systematischer Prozessabläufe (vgl. Kapitel 4)



19. Jahrhundert

■ Anfänge des Arbeitsschutzes



2013

■ Psychischen Belastungen werden in das Arbeitsschutzgesetz aufgenommen

1996

■ Arbeitsschutzgesetz

1990er

● Setting-Ansatz als Strategie der Gesundheitsförderung

1986

● Ottawa-Charta

1974

■ Arbeitssicherheitsgesetz

1970er

● Entwicklung der Gesundheitsförderung



3 Arbeit und Gesundheit in der Niedersächsischen Landesverwaltung

Was passiert auf Landesebene?

Strukturen auf Landesebene

Erste Entwicklungen rund um das Thema Arbeit und Gesundheit in der Niedersächsischen Landesverwaltung begannen bereits in den späten 1990er Jahren. Im Jahr 2002 beschloss die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften eine gemeinsame Vereinbarung nach § 81 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) zum Gesundheitsmanagement. Seitdem haben sich viele Dienststellen auf den Weg gemacht, verschiedene Ansätze ausprobiert und Strukturen implementiert – all dies wurde auch auf Landesebene strategisch und konzeptionell begleitet.

13 Jahre später wurde die Vereinbarung auf der Grundlage der Erkenntnisse und Erfahrungen der Vorjahre überarbeitet und das Handlungsfeld grundlegend erweitert. Im Sommer 2015 verabschiedeten die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften die Vereinbarung Arbeit und Gesundheit in der Landesverwaltung nach § 81 NPersVG. Sie stellt den rechtlichen Rahmen für alle Aktivitäten im Feld von Arbeit und Gesundheit in der Niedersächsischen Landesverwaltung dar und ist für die Dienststellen verbindlich. Ziel der Vereinbarung ist die Förderung und der Erhalt der Gesundheit sowie der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten des Landes. Die fünf Handlungsfelder von Arbeit und Gesundheit berücksichtigen sowohl die individuelle als auch die organisationale Ebene.



Sowohl Gesundheitsmanagement (GM) als auch Arbeitsschutz (ArbSch) sehen einen systematischen Prozess vor, in dessen Rahmen Arbeitsbedingungen verhältnis- und verhaltensorientiert in den Blick genommen sowie sicher und gesundheitsförderlich gestaltet werden. Die konkreten Schritte werden in Kapitel vier genauer beleuchtet.



Mit CARE (Chancen auf Rückkehr ermöglichen) hat das Land Niedersachsen für alle Beschäftigten ein vertrauliches Beratungs- und Serviceangebot entwickelt, das diese freiwillig und kostenfrei nutzen können. Die psychosoziale Beratung bietet kompetente Unterstützung bei persönlichen und beruflichen Belastungen, die sich auf die Gesundheit oder Arbeitsfähigkeit auswirken.



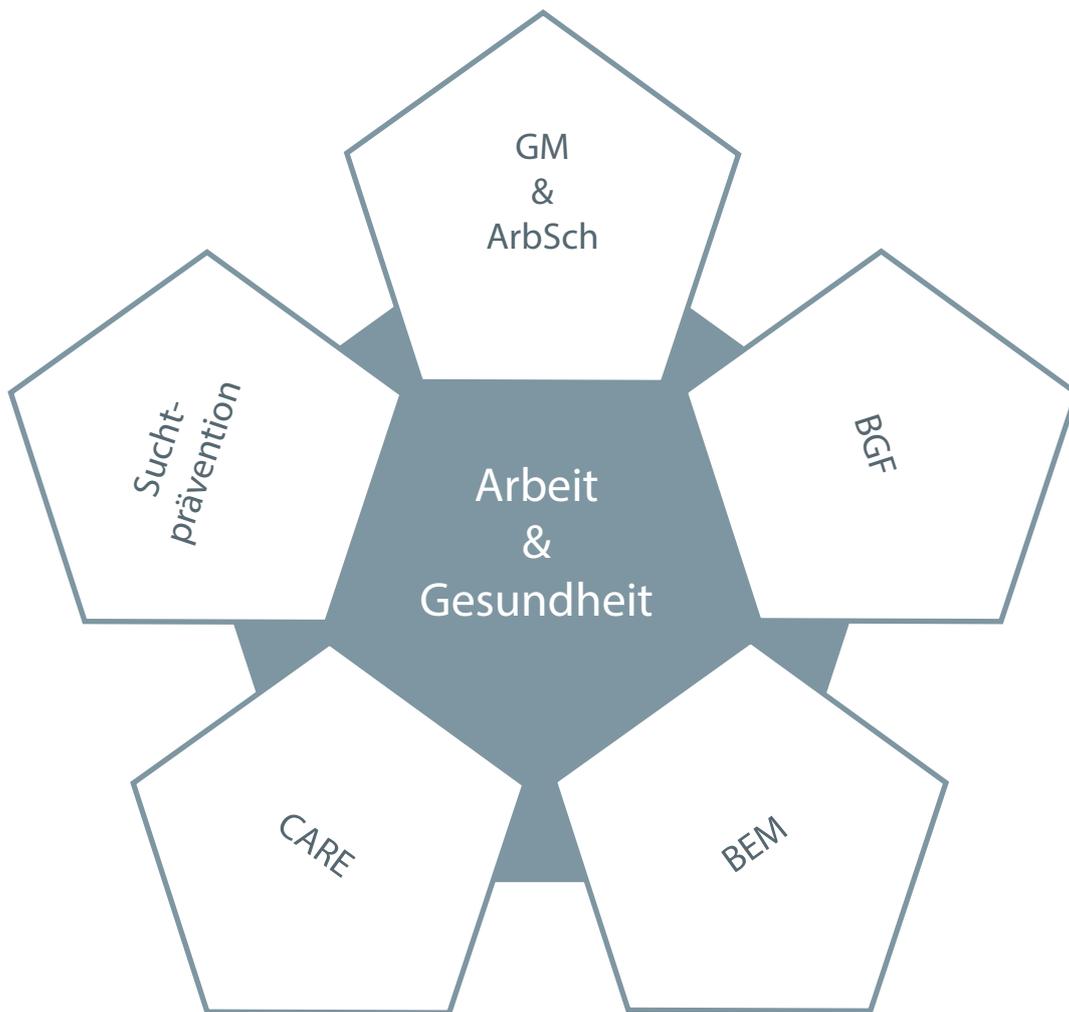
Unter Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) werden einzelne Fürsorgemaßnahmen und Angebote der Dienststelle verstanden, die auf Verhaltensänderungen in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung bei den Beschäftigten zielen.



Betriebliche Suchtprävention und -beratung sieht neben suchtvorbeugenden Aktivitäten auch Gespräche, Beratung und Unterstützung bei Auffälligkeiten vor.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist eine gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten (§ 167 Abs. 2 SGB IX).



Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „Arbeit und Gesundheit in der Landesverwaltung“ und in der Vereinbarung nach § 81 NPerVG.

Download:
www.arbeitundgesundheit.niedersachsen.de

Beirat Arbeit und Gesundheit

Nach Vorgabe der Vereinbarung nach § 81 wurde 2015 der Beirat Arbeit und Gesundheit eingerichtet. Er plant, begleitet und evaluiert die vielfältigen Aufgaben von Arbeit und Gesundheit auf Landesebene. Im Beirat sind vertreten:

- ➔ die obersten Landesbehörden
- ➔ die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften
- ➔ die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden
- ➔ die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung der obersten Landesbehörden.

Das Gremium erörtert aktuelle Fragestellungen zum Thema Arbeit und Gesundheit und sorgt für den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ressorts sowie deren Geschäftsbereichen, den Beschäftigtenvertretungen und den Gewerkschaften zum Themenfeld Arbeit und Gesundheit in der Landesverwaltung. Die Geschäftsführung liegt im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport.

Aktivitäten auf vielen Ebenen

Das Handlungsfeld Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz bildet seit 2015 ein kontinuierliches Schwerpunktthema des Beirates. Um das Ziel einer praktischen Verzahnung der beiden Felder in den Dienststellen vor Ort erreichen zu können, waren und sind auf verschiedenen Ebenen konzeptionelle sowie prozessbegleitende Aktivitäten erforderlich, die der Beirat begleitet hat.

Wesentliche Schritte waren bisher ...

1. Etablierung neuer Arbeitsstrukturen und Kooperationen auf Landesebene



Der Beirat Arbeit und Gesundheit hat im September 2015 eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz initiiert. Diese wird fachlich durch die Landesunfallkasse Niedersachsen, das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt Hannover und den Beratungsservice Gesundheitsmanagement begleitet. Im Sinne einer weiteren Vernetzung der verschiedenen im Land tätigen Akteurinnen und Akteure für Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz wurden auch die Aufsichtspersonen der Landesunfallkasse Niedersachsen und Aufsichtsbeamten der Staatlichen Gewerbeaufsicht Niedersachsen über die Vereinbarung nach § 81 NPersVG informiert. Sie können die Dienststellen des Landes bei diesbezüglichen Thematiken an die jeweils zuständigen Stellen verweisen.

Die ressortübergreifende Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz hat im Auftrag des Beirates alle im Folgenden beschriebenen Aktivitäten konzipiert und begleitet.



2. Pilotierung der Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz in zwei Dienststellen



Da die Landesregierung mit der Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz Neuland betritt, war schnell klar, dass eine Pilotierungsphase sinnvoll ist. Hierfür wurden in einem offenen Bewerbungsverfahren zwei in ihrer Struktur sehr unterschiedliche Dienststellen des Landes ausgewählt: Das Landesamt für Statistik Niedersachsen und der Niedersächsische Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz.

Diese wurden für ein Jahr intensiv durch Fachkräfte des Staatlichen Gewerbeaufsichtsamtes Hannover und des Beratungsservices Gesundheitsmanagement begleitet. Den Schwerpunkt der Pilotprojekte bildete die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sowie die Verzahnung mit bereits bestehenden Strukturen des Gesundheitsmanagements. Die Erfahrungen aus den beiden Dienststellen wurden unter anderem genutzt, um das landesweite Vorgehen praxisorientiert und erfahrungsbasiert planen zu können. Eine wesentliche Erkenntnis war, dass eine konkrete Verzahnung in den Dienststellen auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden muss. Neben der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bildet insbesondere die Auseinandersetzung mit vorhandenen Strukturen sowie Akteurinnen und Akteuren in der Dienststelle die Basis für alle anschließenden Aktivitäten (vgl. Kapitel 5).

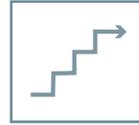
3. Qualifizierung von Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleitern



In Kooperation mit der Landesunfallkasse Niedersachsen und dem Staatlichen Gewerbeaufsichtsamts Hannover entwickelte die Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz ein Qualifizierungskonzept für Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter.

Zu dieser „Qualifizierungsreihe für Prozessbegleitung: Gemeinsam gesund und sicher! - Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz verzahnen“ konnten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung bewerben, die über inhaltliche und methodische Vorkenntnisse zur Begleitung von Prozessen (im Gesundheitsmanagement) verfügen. 2018/19 wurden in einem ersten Durchgang 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer befähigt, Prozesse der Verknüpfung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz zu begleiten. Sie unterstützen zukünftig die Dienststellen als Prozessbegleitung und/ oder -beratung bei der Zusammenführung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz und in diesem Kontext auch bei der Konzeption und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

4. Durchführung von Fortbildungen



Seit 2019 werden allen Dienststellen unterschiedliche Fortbildungen zum Verzahnungsprozess angeboten. Ziel der eintägigen Einstiegsveranstaltungen „Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement verzahnen – aber wie?“ ist eine erste Einführung in die Thematik und eine grobe Einschätzung der Situation in der eigenen Dienststelle. Aufgrund der großen Nachfragen finden statt den geplanten zwei Einstiegsveranstaltungen insgesamt sieben in 2019 statt.

Ein dreitägiges Seminar der Landesunfallkasse Niedersachsen gewährleistete den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen detaillierten inhaltlichen Einstieg über Grundlagen und Prozesse der Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz.

Auch in Zukunft werden Fortbildungen und Netzwerkveranstaltungen zu dieser Thematik stattfinden.

5. Entwicklung von Unterstützungsangeboten



Die vorliegende Broschüre wurde entwickelt, um die erarbeiteten Erkenntnisse der letzten Jahre transparent zu machen und den Leserinnen und Lesern einen ersten Überblick zu geben. Neben einem inhaltlichen Einstieg werden Unterstützungsangebote beschrieben und Ansprechpersonen benannt (vgl. Kapitel 6). Die Broschüre dient somit als ein Wegweiser in diesem großen Themenfeld.



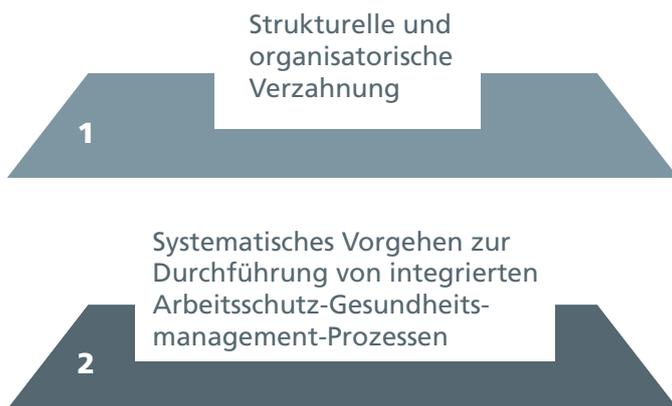
Die prozessbegleitenden Arbeiten auf Landesebene werden auch in Zukunft fortgeführt und insbesondere Möglichkeiten für Vernetzung und Verstetigung ausgelotet.

4 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz verzahnen

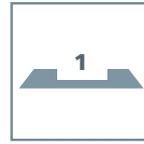
Worauf kommt es an?

Die konkrete Situation in den Dienststellen der Niedersächsischen Landesverwaltung sieht sehr unterschiedlich aus: Zum einen sind die Dienststellen unterschiedlich groß, räumlich verteilt oder zentral organisiert und umfassen viele oder wenige verschiedene Tätigkeitsgruppen. Zum anderen gibt es auch in Bezug auf Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz sehr vielfältige Ausgangslagen: während einige Dienststellen schon über sehr viel Erfahrung in einem oder beiden Bereichen verfügen und zahlreiche Maßnahmen umgesetzt haben, stehen andere noch am Anfang. In einigen Dienststellen tagen Arbeitsgruppen zu beiden Themen seit Jahren klar getrennt, in anderen gibt es gemeinsame Gremien oder einen regelmäßigen Austausch. All dies gilt es zu beachten, wenn die Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz konkretisiert und weiter vorangetrieben werden soll.

Grundsätzlich umfasst die Verzahnung zwei Ebenen:



➔ Diese beiden Ebenen fallen in den Bereich grundsätzlicher strategischer Entscheidungen für die Dienststelle und sind daher auf Ebene der Behördenleitung zu verantworten. Die konkrete Gestaltung und Umsetzung sollten in enger Kooperation mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren gestaltet werden.



Strukturelle Verzahnung

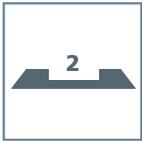
Sowohl im Gesundheitsmanagement als auch im Arbeitsschutz ist eine Beteiligung folgender Personen sinnvoll beziehungsweise verpflichtend:

- Beauftragte Personen für Gesundheitsmanagement & Arbeitsschutz
- Behördenleitung
- Beschäftigte
- Beschäftigte aus dem Personalwesen
- Betriebsärztin / Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi)
- Funktionsträger (zum Beispiel Sucht- und BEM-Beauftragte)
- Gleichstellungsbeauftragte
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Sicherheitsbeauftragte (SiBe)

Meist tagen die Gremien des Gesundheitsmanagements und des Arbeitsschutzausschusses (ASA) voneinander getrennt oder sind in völlig unterschiedlichen Organisationseinheiten der Dienststelle verortet. Wenn Strukturen und Prozesse nachhaltig und ressourcenschonend zusammengeführt werden sollen, macht es Sinn folgende Fragen zu klären:

- ➔ Wer muss, soll, kann und will in welchen Themengebieten beteiligt sein?
- ➔ Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet?
- ➔ Welche Professionen und Kompetenzen sind bereits vorhanden und wen braucht es zusätzlich in welchem Bereich?
- ➔ Wer trägt welche Verantwortung, und wo und wie werden Entscheidungen getroffen?

➔ Themen, die beide Bereiche betreffen, sollten nicht parallel, sondern zusammen bearbeitet werden. Wie das organisatorisch konkret umgesetzt wird, ist eine Frage der Kultur und der Rahmenbedingungen der jeweiligen Dienststelle. Optionen hierfür sind zum Beispiel die Zusammenlegung der Gremien, die Etablierung eines systematischen Austauschs, themenbezogene Arbeitsgruppen oder die Benennung von Vermittlungspersonen.



Systematisches Vorgehen

Sowohl für das Gesundheitsmanagement als auch für den Arbeitsschutz ist ein prozessorientiertes und dauerhaftes Vorgehen ein zentrales Qualitätsmerkmal. Darüber hinaus gelten in beiden Bereichen folgende Prinzipien als unverzichtbar:

- **Systematik und Steuerung:** Alle Aktivitäten werden geplant und zielgerichtet durchgeführt.
- **Integration:** Gesundheit und Sicherheit werden in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt.
- **Ganzheitlichkeit:** Es werden sowohl verhaltens- als auch verhältnisbezogenen Betrachtungen vorgenommen.
- **Partizipation:** Die Beschäftigten werden beteiligt.
- **Gendermainstreaming:** Konzepte, Maßnahmen, Interventionen, Prozesse und Strukturen berücksichtigen geschlechtsspezifische Auswirkungen und werden gendersensibel gestaltet.

■ Besonderheit im Arbeitsschutz

Ein zentrales Element des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung. Hierbei handelt es sich um einen auf Dauer angelegten Prozess, in dem alle arbeits-/tätigkeitsbezogenen Gefährdungen wiederkehrend ermittelt und beurteilt werden. Die Gefährdungsbeurteilung bezieht sich dabei grundsätzlich auf alle relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind. Hierbei kann es sich um physikalische, biologische, chemische und psychische Einwirkungen sowie die Gestaltung des Arbeitsplatzes und den Einsatz von Arbeitsmitteln und -verfahren handeln.

Nachdem der sogenannte klassische Arbeitsschutz seit seiner Entstehung unter anderem große Erfolge im Bereich der Reduktion schwerer Arbeitsunfälle und den Schutz zum Beispiel vor physikalischen, chemischen und biologischen Gefährdungen erzielt hat, richtet sich in den letzten Jahren ein neuer Fokus auch auf die Betrachtung psychischer Belastungen.

Psychische Belastungen weisen im Vergleich zu den technischen, biologischen oder physikalischen Gefährdungen jedoch einige Besonderheiten auf:

Anders als bei „klassischen“ Gefährdungen, für die in vielen Fällen Grenzwerte eindeutig festgelegt sind (zum Beispiel Dezibel bei Lärmbelastung) gibt es solche für psychischen Belastungen in dieser Form nicht, sondern müssen erst in der Dienststelle festgelegt werden. Darüber hinaus wirken die meisten psychischen Belastungen über einen längeren Zeitraum und nicht direkt und unmittelbar.

Folglich werden andere Verfahren benötigt, mit denen festgestellt werden kann, wann Belastungen einer Maßnahme bedürfen und wann nicht (vgl. Bestandserhebung - Ermittlung & Beurteilung – Seite 16).

Außerdem können im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen andere Abgrenzungen von Tätigkeitsbereichen sinnvoll sein: Können bei der klassischen Gefährdungsbeurteilung zum Beispiel alle Büroarbeitsplätze gesammelt auf Gefährdungen wie Feinstaubbelastung oder Stolperfallen untersucht werden, so müssen bei der Analyse der psychischen Belastungen auch die Arbeitsinhalte und sozialen Beziehungen berücksichtigt werden. In Bezug auf Belastungen macht es einen Unterschied, ob die Beschäftigten zum Beispiel in der Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger und Polizei oder in der Personalstelle tätig sind.

Deshalb wird in der Praxis informell auch häufig der Begriff der „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ genutzt – obwohl es gemäß Arbeitsschutzgesetz im eigentlichen Sinne nur eine arbeitsbereichs- beziehungsweise tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung für alle Belastungen insgesamt gibt.

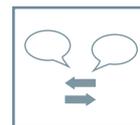
Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen stellt die große Schnittmenge zum Gesundheitsmanagement dar: Beide nutzen ähnliche Verfahren, um Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen. Sie nehmen die gleichen Merkmalsbereiche in den Blick, innerhalb derer Belastungen zu finden sind:



Arbeitsinhalt



Arbeitsorganisation



Soziale Beziehungen



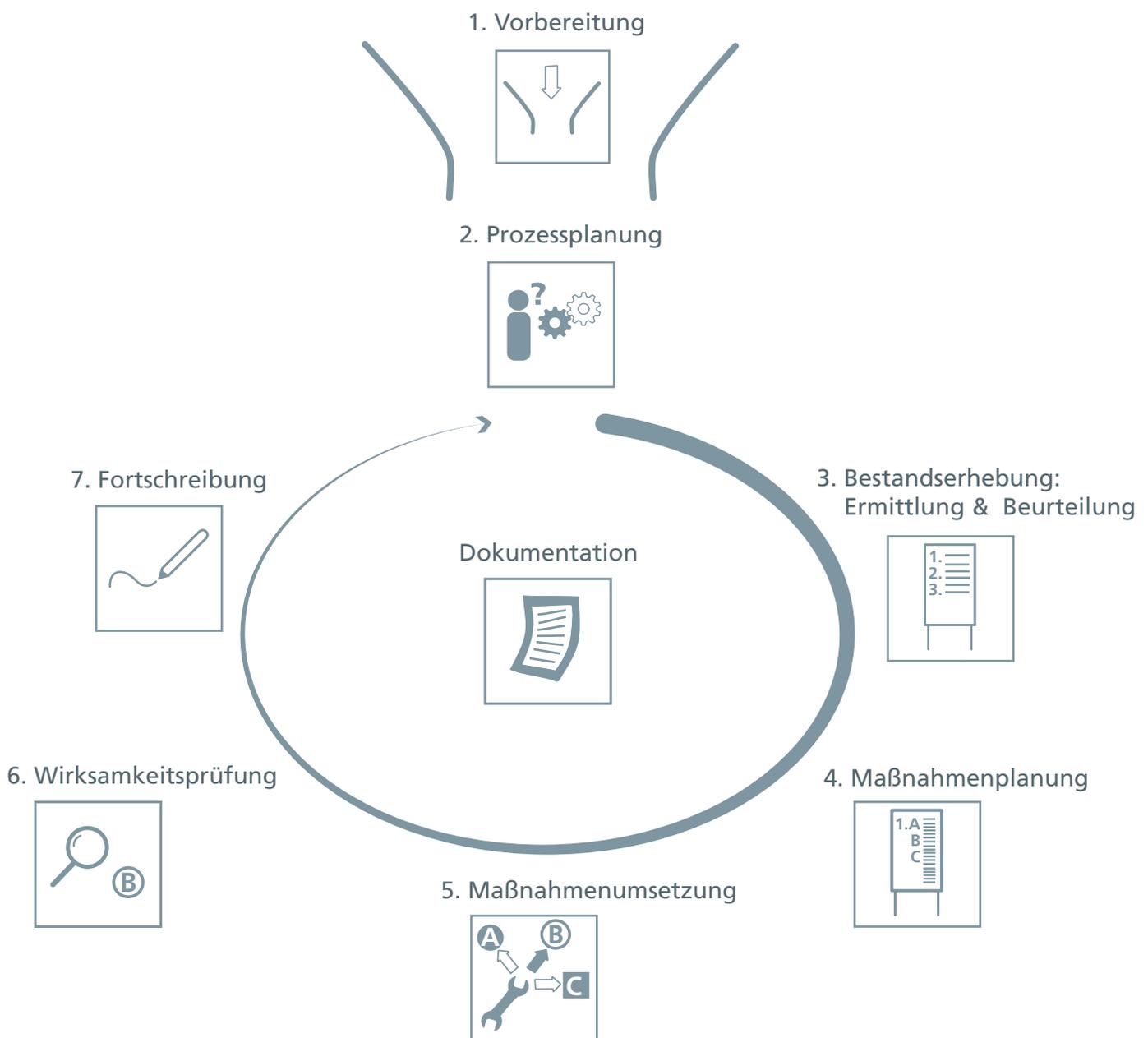
Arbeitsumgebung



Neue Arbeitsformen

Der Prozesskreislauf

Ein systematischer Prozesskreislauf ist das Herzstück von Gesundheitsmanagement und der Gefährdungsbeurteilung. Im Sinne einer Verzahnung ist es sinnvoll daraus einen gemeinsamen Prozess zu entwickeln, der die Prinzipien beider Bereiche integriert. Dieser lässt sich in verschiedene Phasen unterteilen, die fortlaufend dokumentiert werden sollten beziehungsweise müssen (Gefährdungsbeurteilung).





1. Vorbereitung

Die Erfahrungen erfolgreicher Prozesse haben gezeigt, dass die Vorbereitung sehr bedeutsam ist. Jedoch wird dieser Schritt häufig unterschätzt. Um nicht in den Prozess „hineinzustolpern“ und hinterher festzustellen, dass die verschiedenen Beteiligten doch ganz unterschiedliche Vorstellungen verfolgt haben oder verschiedene Erwartungen hatten, empfiehlt es sich, sich ausreichend Zeit für die Vorbereitung zu nehmen.

Folgende wichtige Fragen sind zu klären:

Auftrag klären

Gibt es einen Auftrag, und ist er realistisch?

Ziele entwickeln

Warum genau wollen die Beteiligten einen systematischen Prozess umsetzen? Was ist die Motivation? Was soll dieser Prozess in der Organisation verändern?

Handlungsfähigkeit herstellen

Wie wollen die Mitglieder im Steuerungsgremium miteinander arbeiten?

Verantwortlichkeiten festlegen

Wer übernimmt die Prozesssteuerung, -durchführung und -kontrolle?

Haushaltsmittel einplanen

Wie ist der finanzielle Rahmen?

Qualifizierungsbedarf ermitteln

Wie werden die betrieblichen Akteurinnen und Akteure zu diesem Thema qualifiziert?

Externe Unterstützung einplanen

Wie viel externe Unterstützung ist erforderlich?

Vernetzung planen

Mit welchen Bereichen soll kooperiert werden?

Entscheidung über Umfang

Direkt mit der ganzen Dienststelle beginnen oder pilothaft einsteigen?

Sensibilisierung und Beteiligung

Wann müssen Führungskräfte und Beschäftigte informiert und beteiligt werden?



2. Prozessplanung

Wenn die grundsätzlichen Planungsfragen geklärt sind und entschieden ist, ob zunächst eine Pilotierung erfolgen soll, kann der Einstieg in die feinere Prozessplanung beginnen.

Folgende wichtige Fragen sind zu klären:

- ➔ Wer organisiert den Arbeitsprozess?
- ➔ Wer übernimmt die konkrete Durchführung der Ermittlung und Beurteilung beziehungsweise die Bestandsaufnahme?
- ➔ Welche konkreten Erhebungsinstrumente sollen genutzt werden?
- ➔ Wie wird ein konkreter Bereich ausgewählt?
- ➔ Wie werden die betroffenen Beschäftigten spezifisch über anstehende Termine etc. informiert?
- ➔ Wie erfolgt die Einbindung der Führungskräfte des ausgewählten Bereichs?

Die Erfahrungen erfolgreicher Prozesse im Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz zeigen, dass eine Empfehlung einzelner Erhebungsinstrumente weder sinnvoll noch möglich ist, sondern die Verfahren jeweils individuell von der jeweiligen Dienststelle ausgewählt werden sollten.

Prinzipiell lassen sich die Verfahren in zwei Gruppen unterteilen:

- **Überblicksverfahren** (zum Beispiel Mitarbeiterbefragung, World Café)
- **Vertiefungsverfahren** (zum Beispiel Analyseworkshops, Beobachtungsverfahren, Interviewverfahren)

Überblicksverfahren allein angewandt erfüllen jedoch nicht die Kriterien einer Gefährdungsbeurteilung. Schriftliche Mitarbeiterbefragungen bieten zum Beispiel den Vorteil, schnell einen Blick dafür zu gewinnen, in welcher Abteilung gerade der größte Handlungsbedarf besteht oder welches Themenfeld im Vordergrund stehen sollte. Für die Entwicklung konkreter Maßnahmen sind die Aussagen aber zu unspezifisch und bedürfen einer weiteren Priorisierung und Konkretisierung im Rahmen von Workshops oder ähnlichem.

Für die Wahl der geeigneten Methode(n) sind diese Aspekte wesentlich:

- Gibt es Vorerfahrungen mit verschiedenen Erhebungsinstrumenten? Wie waren sie?
- Über welche zeitlichen Kapazitäten verfügen die Beteiligten?



3. Bestandserhebung: Ermittlung & Beurteilung

An diesem Punkt des Prozesses zeigen sich feine Unterschiede zwischen dem Vorgehen im Arbeitsschutz und im Gesundheitsmanagement. Beide haben das Ziel, ein umfassendes Bild von Belastungen in verschiedenen Arbeitsbereichen und Beschäftigtengruppen zu gewinnen und auf dieser Basis Handlungsbedarfe zu identifizieren. Unterschiede zeigen sich jedoch hinsichtlich nachfolgender Aspekte:

■ Im Arbeitsschutz

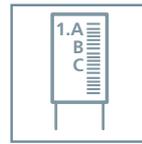
- gilt das Prinzip des Tätigkeitsbezugs – das heißt Gefährdungsbeurteilungen müssen für Gruppen oder Bereiche mit vergleichbaren Tätigkeiten separat durchgeführt werden.
- wird unterschieden zwischen Belastungen (objektiv erfassbare äußere Faktoren) und Beanspruchungen (Auswirkungen der Belastungen im Individuum).

● Im Gesundheitsmanagement

- können Erhebungen auch mit Gruppen durchgeführt werden, die unterschiedliche Tätigkeiten ausführen.
- gibt es keine formale Trennung zwischen Belastung und Beanspruchung, sondern offener angelegte Bedarfserhebungen, die ermitteln, an welchen Stellen die Beschäftigten Herausforderungen im beruflichen Alltag erleben.
- kommt neben Belastungen auch der Ermittlung von Ressourcen ein hoher Stellenwert zu.

In der Praxis zeigt sich, dass Annäherungen zwischen den Vorgehensweisen erfolgen, allerdings auch immer wieder ein Bewusstmachen über die Unterschiede erforderlich ist, damit beide Bereiche voneinander profitieren können. So zeigt sich unter anderem, dass der Arbeitsschutz trotz des Vorranges der Verhältnisprävention auch den Ressourcenblick zunehmend stärker berücksichtigt. Umgekehrt legt man auch im Gesundheitsmanagement mehr Fokus auf eine gezielte Priorisierung von Belastungen, die bearbeitet werden sollen.

Die konkrete Umsetzung hängt natürlich auch sehr von den in der Prozessplanung gewählten Methoden ab.

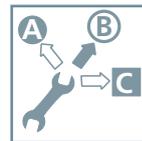


4. Maßnahmenplanung

Für die priorisierten Belastungen werden gemeinsam mit den Beschäftigten möglichst konkrete Ziele und Maßnahmen definiert.

Folgende wichtige Fragen sind zu klären:

- Wen betreffen die Maßnahmen (ganze Dienststelle, einzelne Bereiche, einzelne Teams)?
- Wie ist der zeitliche Rahmen (kurz-, mittel-, langfristige Maßnahmen)?
- Wie können Ziele für die Wirksamkeitsmessung festgelegt werden?
- Sind die Entscheidungen für konkrete Maßnahmen transparent?



5. Maßnahmenumsetzung

In der Phase der Maßnahmenumsetzung ist prinzipiell zu bedenken, dass man Maßnahmen „erprobt“ und bereit sein muss, im Prozess gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. In einer Arbeitswelt, die stetigem Wandel unterliegt, wie zum Beispiel personelle Wechsel, arbeitsorganisatorische oder rechtliche Veränderungen, macht es wenig Sinn, einen starren Maßnahmenplan zu verfolgen. Agiles – also veränderungsbereites – Vorgehen bietet hier viele Vorteile.

Folgende wichtige Fragen sind zu klären:

- Sind Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen festgelegt?
- Sind erforderliche Ressourcen verfügbar?
- Werden weitere Arbeits- beziehungsweise Tätigkeitsbereiche von den Maßnahmen berührt?
- Erfolgt ein Umsetzungsmonitoring?
- Wie werden die Beschäftigten über die durchgeführten Maßnahmen beziehungsweise den Umsetzungsstand informiert?



6. Wirksamkeitsprüfung

Bei einem prozesshaften Vorgehen ist es wesentlich zu überprüfen, inwieweit die Maßnahmen zu Verbesserungen geführt haben und wo gegebenenfalls Anpassungsbedarf besteht. Besonders wichtig ist an dieser Stelle zu sagen, dass die Wirksamkeitsprüfung schon in der Planungsphase beziehungsweise spätestens bei der Entwicklung von Maßnahmen mitgedacht werden muss.

Folgende wichtige Fragen sind zu klären:

- Wer führt die Überprüfung durch?
- Ist ein zeitlicher Rahmen für die Überprüfung der Wirksamkeit festgelegt?
- Sind die Kriterien für die Überprüfung transparent und nachvollziehbar?
- Orientiert sich die Überprüfung an den festgelegten Zielen und den Ergebnissen?
- Gibt es Ideen zum Vorgehen, wenn die Wirksamkeit der Maßnahmen nicht den Vorgaben entspricht oder nicht nachgewiesen werden kann?



7. Fortschreibung

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz gehen beide von der Grundannahme aus, dass es sich bei der Sorge für Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten um einen fortlaufenden Prozess handelt. Das bedeutet, dass nach der Durchführung erster Maßnahmen entschieden wird, ob diese verstetigt, ausgerollt oder angepasst werden, für welchen weiteren Bereich Belastungen ermittelt und Maßnahmen definiert werden und ob Veränderungen auf struktureller Ebene angezeigt scheinen.



8. Dokumentation

Der gesamte Prozess sollte laufend dokumentiert werden. Bei der Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsschutz ist die Dokumentation sogar verbindlich vorgesehen. Hier sollte ein pragmatisches Verfahren gewählt werden, das es Außenstehenden, Prüfenden oder neu hinzukommenden Akteurinnen und Akteuren ermöglicht, den Prozess nachzuvollziehen und „am Leben zu erhalten“. Je einfacher und handhabbarer die Dokumentation, desto höher ist auch die Bereitschaft diese fortzuführen.

In der konkreten Umsetzung des systematischen Prozesses oder Vorgehens müssen Sie entscheiden, ob Sie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in die klassische Gefährdungsbeurteilung integrieren oder ob Sie ein gesondertes Verfahren oder eine gesonderte Dokumentation nutzen wollen.



Wichtig für die Aufsichtsbehörden (Landesunfallkasse Niedersachsen und Gewerbeaufsichtverwaltung Niedersachsen) ist es, dass Sie einen sinnvollen und nachvollziehbaren Prozess durchführen, der die wesentlichen Elemente beinhaltet und diesen dokumentieren.

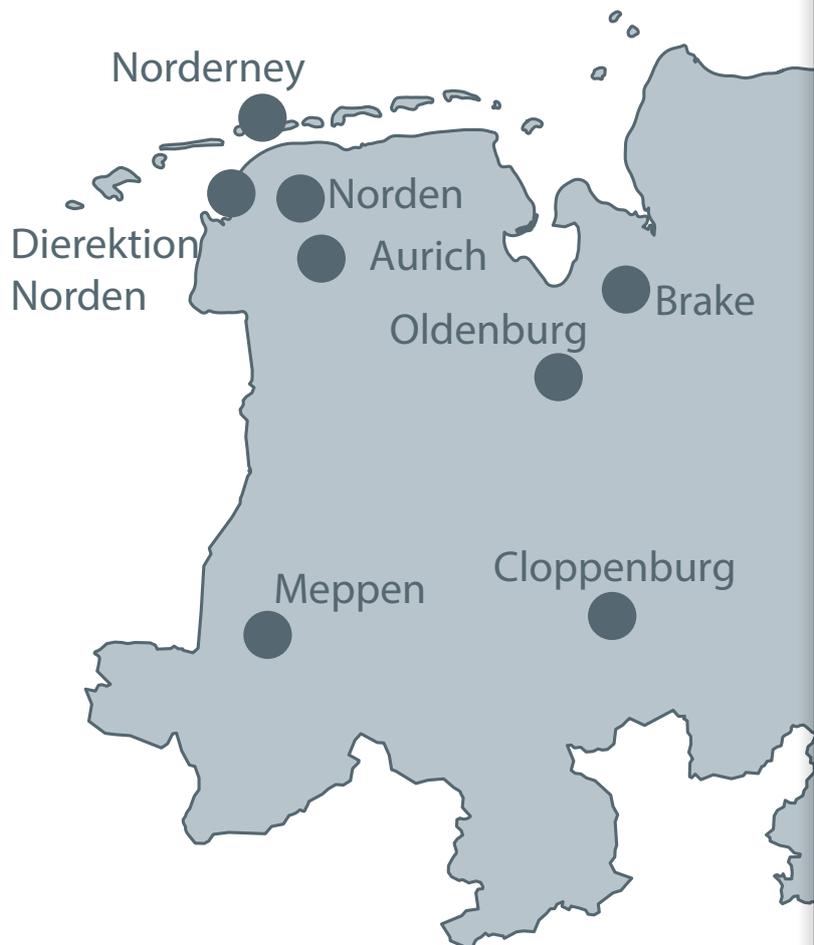
5 Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz in der Praxis

Zwei Beispiele aus der Landesverwaltung

Die Entwicklung dieser Broschüre und vor allem der Konzepte zur Zusammenführung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz fußen zu einem erheblichen Teil auf den praktischen Erfahrungen von zwei Pilotprojekten. Diese wurden 2017/ 2018 im Niedersächsischen Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz (NLWKN) und dem Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) durchgeführt. Zentrale Erkenntnisse werden hier vorgestellt.

Ganz anders und doch so viel gemeinsam

Die Pilotierungsdienststellen NLWKN und LSN wurden gezielt ausgewählt, weil sie in ihrer Struktur sehr unterschiedlich sind. Daraus resultieren individuelle Entwicklungsprozesse. Die Prozessschritte waren die gleichen und insbesondere die Planungsphase war zentral und benötigte ungefähr gleich viel Zeit.





Niedersächsischer Landesbetrieb
für Wasserwirtschaft,
Küsten- und Naturschutz



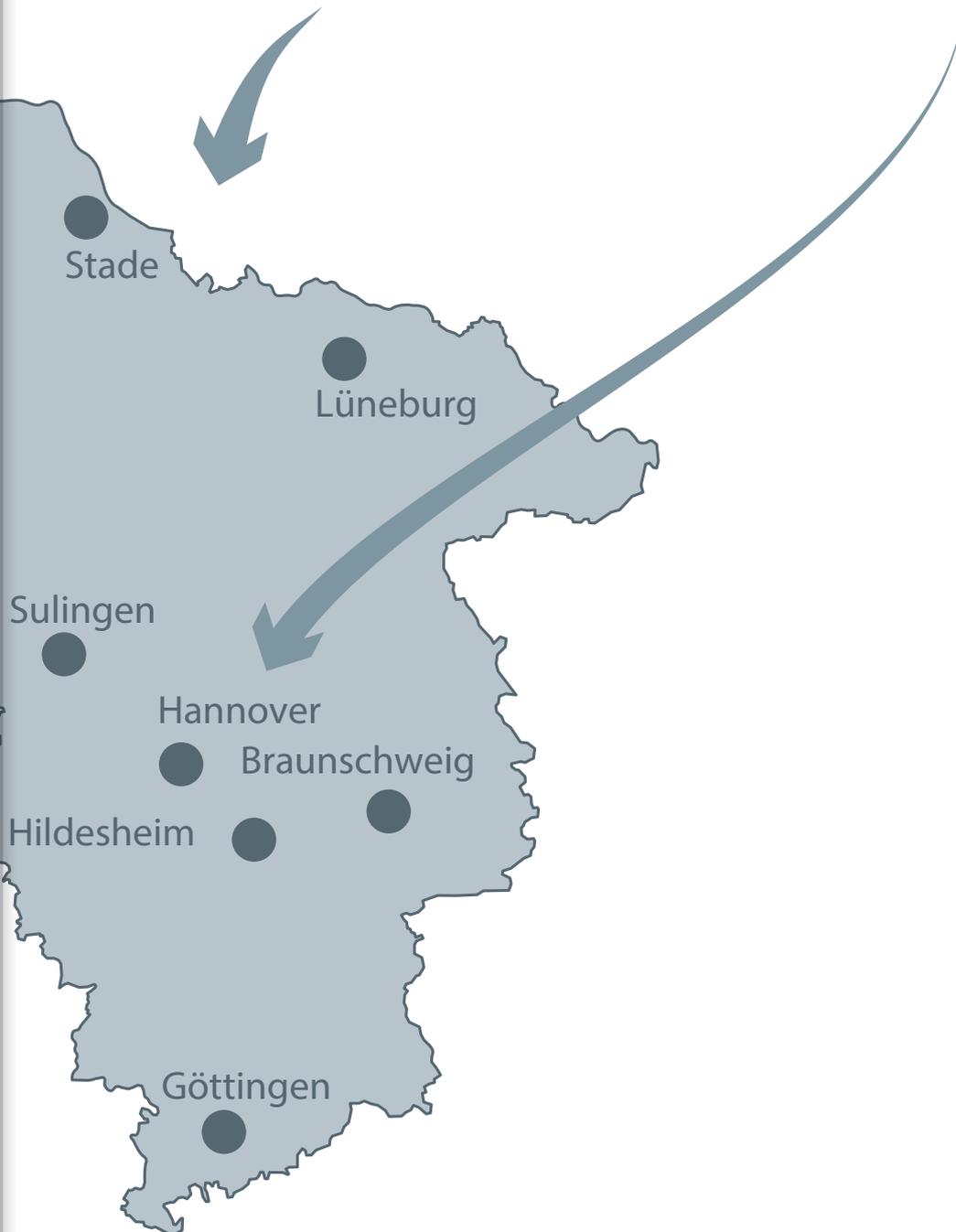
Landesamt für Statistik
Niedersachsen

Der NLWKN beschäftigt etwa 1.500 Beschäftigte in verschiedenen Berufsfeldern beziehungsweise Tätigkeitsbereichen, zum Beispiel Verwaltungskräfte, Juristinnen und Juristen, Ingenieurinnen und Ingenieure, Biologinnen und Biologen, Laborantinnen und Laboratoren, Wasserbauerinnen und Wasserbauer und Viele mehr.

Etwa 420 Beschäftigte, 4 Abteilungen und 21 Dezernate mit Sitz in Hannover. Die Anzahl an Beschäftigten schwankt aufgrund der Periodizität der Statistiken. In 10-jährigen Abständen wird der Zensus durch das LSN organisiert. Hierfür sind in der Spitze dann bis zu 600 Personen im LSN beschäftigt.

1.500 Beschäftigte
15 Standorte

420 Beschäftigte
1 Standort



Der Niedersächsische Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz

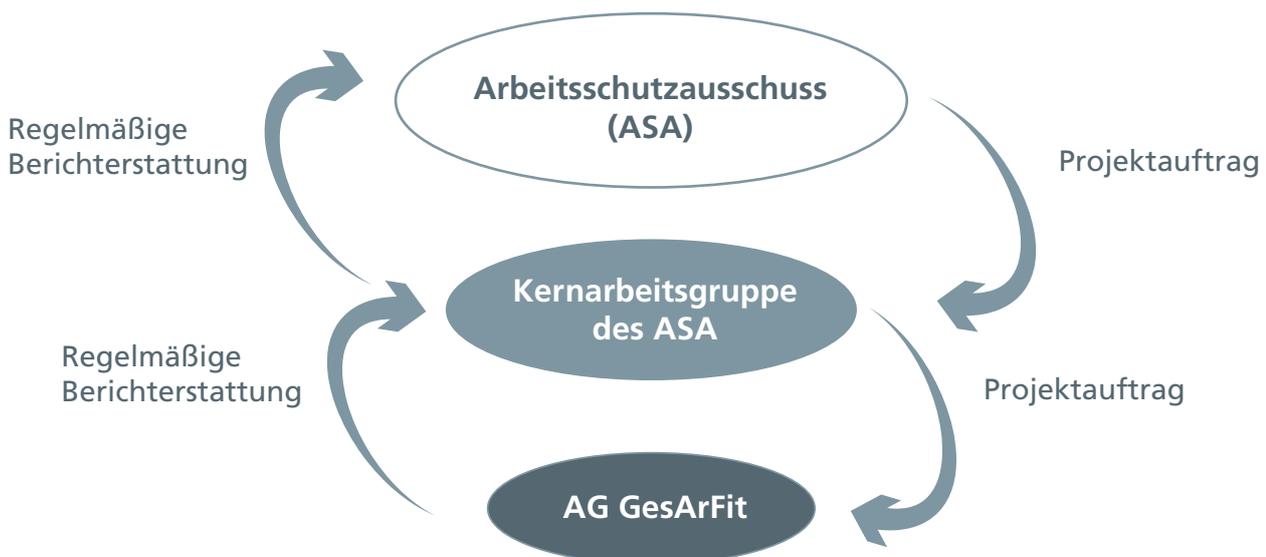
Einer der wichtigsten Schritte war es, zu Beginn eine feste Struktur zu entwickeln. Im NLWKN beauftragte der Arbeitsschutzausschuss (ASA) die sogenannte Kernarbeitsgruppe (Kern-AG) mit der Prozesssteuerung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. ASA und Kern-AG sind organisatorisch jeweils als Stabsstellen im Organigramm des Gesamtbetriebes eingebettet. Mit der konkreten Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurde wiederum die Arbeitsgruppe Gesundheit Arbeit Fitness beauftragt (AG GesArFit).

Durch das Arbeitsschutzkonzept des NLWKN gibt es klar aufgeteilte Zuständigkeiten. Die Durchführung der klassischen Gefährdungsbeurteilung (ohne Berücksichtigung psychischer Belastungen) ist grundsätzlich Aufgabe der Dezernentinnen und Dezernenten in den jeweiligen Betriebsstellen vor Ort. Darüber hinaus wirkt der örtliche Geschäftsbereich V – „Allgemeine Verwaltung und Betriebswirtschaft“ mit. Sowohl bei den regelmäßigen Treffen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als auch dem ASA steht stets der Sachstand der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung auf der Tagesordnung.

Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung lässt sich festhalten, dass hier Arbeitsschutz

Gefährdungsbeurteilung kommt zwar grundsätzlich aus dem Arbeitsschutz, allerdings werden dabei auch Maßnahmen ins Leben gerufen, die dem Bereich des Gesundheitsmanagements zuzuordnen sind.

und Gesundheitsmanagement nicht einzeln und getrennt voneinander zu denken sind.



Wie sind Sie vorgegangen?

Die beschriebene Struktur wurde bereits zu Beginn der Pilotierungsphase festgelegt, sodass die Prozesssteuerung bei der Kern-AG verortet war. Aufgrund der Dezentralität war ein wesentlicher Schritt die zweitägige, gemeinsame Qualifizierung der Kern-AG. Für die Pilotierungsphase wurden zwei sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche ausgewählt: Die Gewässerunterhaltung auf einem Betriebshof mit überwiegend körperlichen Tätigkeitsbereichen sowie die Umsetzung der Meeresstrategierahmenrichtlinie (MSRL) mit überwiegend kognitiven Tätigkeiten. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche wurden auch sehr unterschiedliche Analyseverfahren ausgewählt: Für den Betriebshof wurde mit den Wasserbauerinnen und Wasserbauern ein Beobachtungsverfahren mit anschließendem Workshop und für die MSRL ein Workshopverfahren mit den Biologinnen und Biologen genutzt. Die Durchführung und Ergebnispräsentation erfolgte über die externen Prozessbegleiterinnen gemeinsam mit Mitgliedern der AG GesArFit.

Welchen Herausforderungen sind Sie während der Verzahnung begegnet?

Eine besondere Herausforderung lag zu Beginn darin, sowohl die bereits bestehenden Strukturen zu nutzen als auch geeignete Strukturen in den vielfältigen (Tätigkeits-)Bereichen des Landesbetriebes aufzubauen. Doppelstrukturen wollten wir von Beginn an vermeiden. Herausfordernd war es außerdem, die flächendeckende Kommunikation über den gesamten NLWKN hinweg sicherzustellen.

Welche wesentlichen Erkenntnisse haben Sie gewonnen?

Ein einheitliches „Schema F“ zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen lässt sich im NLWKN aufgrund der Dezentralität und der vielfältigen und sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche nicht umsetzen. Deshalb war die Qualifizierung aller beteiligten Akteurinnen und Akteure aus unserer Sicht auch besonders wichtig und wegweisend. Sie hat uns geholfen, ein gemeinsames Verständnis herzustellen und von Beginn an „in einer Sprache“ zu sprechen. Dadurch wurde es allen Beteiligten ermöglicht, die Kolleginnen und Kollegen stets zu informieren und während des Prozesses mitzunehmen.

Wichtig ist die gemeinsame Qualifizierung aller Beteiligten, um von Beginn an eine „gemeinsame Sprache“ zu sprechen.

Was planen Sie als nächste Schritte?

Aktuell steht die Ausweitung der Gefährdungsbeurteilung auf weitere Tätigkeitsbereiche an. Hierzu wählt der ASA mit zeitlichem Abstand weitere Bereiche aus, in denen die Mitglieder der AG GesArFit die erlernten Ermittlungsverfahren in der Praxis anwenden können. Mittlerweile wurden zum Beispiel auch die Betriebshöfe der ostfriesischen Inseln betrachtet, da sich gerade hier ein anderes Tätigkeitsbild als auf dem Festland ergibt. In den bereits beurteilten Tätigkeitsfeldern führen wir Wirksamkeitskontrollen der entwickelten und umgesetzten Maßnahmen durch, um zu überprüfen, ob die Gefährdungen behoben oder zumindest minimiert werden konnten.

Was ist Ihr Rat für Einsteigerinnen und Einsteiger?

Ein großes Augenmerk ist auf die Planungsphase zu legen. Hierfür sollten Sie genügend zeitliche Kapazitäten einkalkulieren, auch um beispielsweise Stolpersteine im Voraus zu beleuchten. Uns wurde insgesamt deutlich, dass diese Aufgabe nicht nebenbei bewältigt werden kann und demzufolge zeitliche und personelle Ressourcen geschaffen werden mussten (beispielsweise in Form von Freistellungen).

Ein großes Augenmerk ist auf die Planungsphase zu legen!

Für uns hat es sich als absolut zielführend erwiesen, die Steuerungsgruppe unmittelbar in der Stabsstelle anzusiedeln.

Das Landesamt für Statistik Niedersachsen

Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz:

Wo arbeiten Sie zusammen, wo getrennt?

Für die Organisation von Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sind im LSN der ASA sowie die Steuerungsgruppe Arbeit und Gesundheit (STG AuG) zuständig. Die Verzahnung erfolgt dadurch, dass mehrere Mitglieder – insbesondere Entscheidungsträgerinnen und -träger aus dem Inneren Dienst – in beiden Gremien vertreten sind.

Die STG AuG hat für die Organisation und Verwaltung von Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement zusätzlich eine Geschäftsstelle und ist organisatorisch für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen verantwortlich.

Wie sind Sie vorgegangen?

Für die Pilotierungsphase haben wir eine befristete Arbeitsgruppe (AG) zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eingerichtet, die die gesamte Prozesssteuerung übernommen hat. Die pilotierende Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen haben wir dann in der Abteilung vier „Öffentlicher Sektor und Landwirtschaft“ durchgeführt. Betrachtet wurden jeweils Tätigkeitsgruppen mit und ohne organisatorische Führungsverantwortung.

Die AG entschied sich als Beurteilungs- und Ermittlungsinstrumente für Workshopverfahren. Die Durchführung und Ergebnispräsentation erfolgte über die externen Prozessbegleiterinnen. Nach Beendigung der Pilotierungsphase fand eine gemeinsame Sitzung von ASA und STG AuG statt, in

Der Informationsfluss zwischen den Gremien sollte nach unseren Erfahrungen auch außerhalb der regelmäßigen Sitzungen gewährleistet sein.

der wir die organisatorischen Zuständig- und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Handlungsfelder in der Linie festlegten.



Welche Erkenntnisse waren für Sie besonders wichtig?

Der Informationsfluss zwischen ASA und STG AuG sollte nach unseren Erfahrungen auch außerhalb der regelmäßigen Sitzungen gewährleistet sein. Besonders wichtig war für den Informationsfluss im LSN die Geschäftsstelle der STG AuG. Als besonders aufwändig zeigte sich die Priorisierung der ermittelten Arbeitsbelastungen. Außerdem zeigte sich, dass wenige der Maßnahmen schnell umsetzbar waren.

Was planen Sie als nächste Schritte?

Aktuell stehen auf unserer Agenda eine Vielzahl verschiedener Aktivitäten: Wir entwickeln auf Basis der Ergebnisse der bereits durchgeführten Gefährdungsbeurteilung entsprechende Maßnahmen, um die Belastungen der Beschäftigten zu minimieren. Darüber hinaus planen wir auch schon erste Wirksamkeitsmessungen.

Wir haben uns bis 2022 vorgenommen, allen Beschäftigtengruppen die Möglichkeit zu bieten freiwillig an einem Workshop zur Ermittlung von Arbeitsbelastungen teilzunehmen. Mittelfristig planen wir die Aktenführung aller Gefährdungsbeurteilungen zu vereinheitlichen und in eine elektronische Aktenablage zu überführen.

Ein letzter wichtiger Punkt, den wir derzeit diskutieren ist folgender: Bei manchen Beschäftigten löst die Bezeichnung „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ negative Assoziationen aus und so sind wir auf der Suche nach

Die Bezeichnung „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ löst bei manchen Beschäftigten negative Assoziationen aus. Daher sind wir auf der Suche nach einer einfachen Bezeichnung, die zur größeren Akzeptanz führt.

einer einfachen und sinnvollen Bezeichnung, die zu unserer Dienststelle passt und zu einer größeren Akzeptanz bei den Beschäftigten führt. Das ist ein spannender interner Prozess.

Was ist Ihr Rat für Einsteigerinnen und Einsteiger?

Für die Verzahnung des Arbeitsschutzes und des Gesundheitsmanagement sind aus unserer Sicht folgende Punkte besonders wichtig:

- Austausch auch außerhalb der Gremien
- regelmäßige Informationen der Beschäftigten und insbesondere der Führungskräfte

Hierzu bieten sich einheitliche und vielfältige Informationsquellen, wie zum Beispiel das Intranet oder regelmäßige E-Mails an alle Beschäftigten an. Aber vor allem auch das persönliche Gespräch in Regelbesprechungen von Führungskräften und den verschiedenen Organisationseinheiten sind sehr wichtig und hilfreich, um über die Aktivitäten zu berichten.



Die Erfahrungen aus den Pilotierungsprozessen zeigen folgende Erfolgsfaktoren.

Es braucht ...

- Behördenleitungen und Führungskräfte, die dahinterstehen.
- eine intensive Planungsphase.
- einen Strukturaufbau – eventuell zunächst projekthaft.
- eine Qualifizierung der Akteurinnen und Akteuren.
- einen stabilen Personenkreis.
- klare und feste Zuständigkeiten.
- personelle und finanzielle Ressourcen.
- eine langfristige Planung.
- Verantwortungsübernahme für den Prozess.
- externe Beratung und gegebenenfalls Begleitung.
- Partizipation der Beschäftigten.
- die Erkenntnis, dass es sich um einen dauerhaften Prozess handelt.

6 Die Verzahnung in der eigenen Dienststelle

Wie kann es (los)gehen,
wen können Sie ansprechen?

Wenn Sie in Ihrer Dienststelle eine Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz anstoßen möchten, dann gibt es verschiedene Wege, dies zu tun.

Die Erfahrung zeigt, dass es gut ist, sich vorab ein gemeinsames Bild von der konkreten Situation in der Dienststelle zu verschaffen. Dafür können Sie zum Beispiel den Selbsteinschätzungsbogen nutzen, der auf der Website des Ministeriums für Inneres und Sport zu finden ist. Dort finden Sie ein paar Kernfragen, die Sie mit den relevanten Personen diskutieren könnten. Dies könnten Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses oder der Gesundheitsmanagement-Steuerungsgruppe sein und/oder die Person, die den Auftrag erhalten hat, die Verzahnung oder sogar die gesamten Handlungsfelder der Vereinbarung nach § 81 NPersVG umzusetzen.



Wenn Sie die Fragen mit mehreren Personen erörtern und als Anlass nutzen, um miteinander – insbesondere mit der Behördenleitung – in die Reflexion über die aktuelle Ausgangslage zu treten, ist ein wichtiger erster Schritt bereits getan!

Strukturelle Unterstützungsangebote

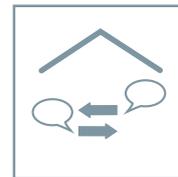
Wen können Sie zu welchen Fragen ansprechen?

Neben der internen Auseinandersetzung zu den Themen Gesundheit und Sicherheit ist es darüber hinaus besonders hilfreich, sich externe Unterstützung in die Dienststelle zu holen. Im Land Niedersachsen gibt es verschiedenen Ansprechpersonen, die Sie kontaktieren können.

I. Beratungsanfrage



II. Einstiegsberatung



III. Prozessbegleitung





I. Beratungsanfrage

→ Wer kann mit dem Beratungsservice Gesundheitsmanagement Kontakt aufnehmen

- Beauftragte Personen für Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz
- Behördenleitung
- Funktionsträgerinnen und Funktionsträger
- Personalrat
- ... aber natürlich auch alle Beschäftigten, denen das Voranbringen des Themas in der Dienststelle wichtig ist!

→ Was sind die Ziele und Inhalte?

- Sondierung der Ausgangslage in der Dienststelle und des Beratungsanliegens
- Ermittlung der wesentlichen Akteurinnen und Akteure für eine Einstiegsberatung
- Terminierung einer Einstiegsberatung



II. Einstiegsberatung

→ Was sind die Ziele und Inhalte?

- Wissensvermittlung zu den Inhalten der Vereinbarung nach § 81 NPersVG mit Schwerpunkt auf Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz
- Wissensvermittlung zu externen Unterstützungsstrukturen
- Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Thematik
- Reflexion der Ausgangslage in der eigenen Dienststelle
- Formulierung erster gemeinsamer Schritte

Kontakt für Anfragen und Einstiegsberatungen:
Beratungsservice Gesundheitsmanagement des MI

Janna Stern janna.stern@gesundheit-nds.de

Dr. Birte Gebhardt birte.gebhardt@gesundheit-nds.de



III. Prozessbegleitung

→ Wo unterstützen die Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter?

- beim Prozesseinstieg, zum Beispiel in Form eines Auftaktworkshops oder einer Qualifizierung der internen Akteurinnen und Akteure
- In allen Phasen des systematischen Prozesses – von der Planung bis zur Fortschreibung als kontinuierliche Begleitung oder punktuelle Beratung

Umfang und Dauer der Beratung und Begleitung ist zum einen abhängig von Ihren Bedarfen sowie von den jeweiligen Kapazitäten der Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter. Dies handeln Sie direkt miteinander aus.

Kontakt zur Prozessbegleitung:

www.gesundheitsmanagement.niedersachsen.de

Weitere Ansprechpersonen



Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport

Das Referat Z 5 - Arbeit und Gesundheit, Digitale Arbeitswelt in der Landesverwaltung - ist ressortübergreifend für die strategische Weiterentwicklung der Handlungsfelder Arbeit und Gesundheit zuständig. In das Handlungsfeld Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz fallen folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Geschäftsstelle des Beirats Arbeit und Gesundheit
- Leitung der Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz
- Strategische Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz auf Landesebene
- Konzeptionelle Erarbeitung des Gesundheitskongresses

Kontakt:

Anne Hinneburg
anne.hinneburg@mi.niedersachsen.de
0511 / 120 4755

www.gesundheitsmanagement.niedersachsen.de



GU VH | LUKN

Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover
Landesunfallkasse Niedersachsen

Die Landesunfallkasse Niedersachsen (LUKN) ist ein Träger der gesetzlichen Unfallversicherung der öffentlichen Hand. Diese ist wie die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung Teil der deutschen Sozialversicherung. Sie ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit einer Selbstverwaltung, die aus Vertreterinnen und Vertretern der Versicherten- und der Arbeitgeberinnenseite und Arbeitgeberseite unserer Mitgliedsbetriebe besteht. Unsere Versicherten sind während ihrer Tätigkeit und auf dem Weg dorthin beziehungsweise wieder zurück bei der LUKN gesetzlich gegen Unfälle und Berufskrankheiten versichert. Wer zum Kreis der versicherten Personen gehört und somit nach Gesetz oder Satzung unfallversicherungsrechtlich geschützt ist, kann Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhalten. Unsere Versicherten zahlen keine Beiträge an uns. Die Beiträge werden vom Land Niedersachsen, den Kommunen und unseren Mitgliedsunternehmen getragen.

Die Aufgaben der Landesunfallkasse Niedersachsen sind im Sozialgesetzbuch (SGB) VII festgelegt und umfassen die drei großen Bereiche:

- Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Leistungen zur medizinischen, beruflichen oder sozialen Rehabilitation
- Gewährung von Entschädigung, wenn schwerwiegende Unfallfolgen oder Erkrankungen verbleiben.

Im Fokus unserer Präventionsarbeit steht die Beratung unserer Mitgliedsbetriebe in allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Eine weitere Aufgabe der LUKN ist es, die vom Unternehmer umgesetzten Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie die Maßnahmen für eine wirksame Erste Hilfe zu überwachen. Die LUKN qualifiziert darüber hinaus die für die betriebliche Prävention verantwortlichen Akteurinnen und Akteure aus den Mitgliedsbetrieben, damit diese ihre Aufgaben entsprechend wahrnehmen können.

Die erste Ansprechperson zu allen Fragen rund um Sicherheit und Gesundheit bei Arbeit ist die jeweils zuständige Aufsichtsperson. Weitere Fachthemen (wie zum Beispiel zu psychologischen und pädagogischen Fragestellungen) werden von unseren Präventionsberaterinnen und Präventionsberatern bearbeitet.

www.lukn.de



Gewerbeaufsicht in Niedersachsen

Die Niedersächsische Gewerbeaufsichtsverwaltung nimmt mit ihren zehn Staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern Aufgaben im Arbeits-, Umwelt- und Verbraucherschutz wahr.

Sie ist bestrebt, die Ziele des modernen Arbeitsschutzes für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu unterstützen, damit Beschäftigte sicher und gesund arbeiten können und gerne zur Arbeit kommen.

Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter überwachen und beraten Betriebe im Arbeitsschutz, sie schützen und informieren Beschäftigte vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz und sie sorgen für die Sicherheit technischer Produkte und Arbeitsmittel. Sie erteilen außerdem Genehmigungen und bearbeiten Anzeigen, soweit dies in den rechtlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz oder zur Arbeitszeit vorgesehen ist. Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter arbeiten branchenorientiert. Jeder Betrieb hat eine Ansprechperson, die ihn in allen Fragen des Arbeits- und Umweltschutzes berät.

Zu den wichtigsten Kernkompetenzen der Gewerbeaufsicht gehören dabei folgende Schwerpunkte des Arbeitsschutzes:

- Betriebliche Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung einschließlich der Beurteilung der psychischen und physischen Belastungen
- Arbeitsstätten
- Mutterschutz
- Jugendarbeitsschutz
- Gesetzliche Arbeitszeitregelung
- Medizinischer Arbeitsschutz
- Überwachungsbedürftige Anlagen wie Aufzüge, Dampfkessel, Druckbehälter usw.
- Gefahrstoffe und biologische Arbeitsstoffe
- Geräte- und Produktsicherheit
- Explosionsgefährliche Stoffe
- Baustellen
- Strahlenschutz
- Gentechnik
- Gefahrguttransporte

Das wichtigste Überwachungsinstrument ist die Betriebskontrolle vor Ort. Dabei wird für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben gesorgt und damit das Ziel verfolgt, das gesundheitsbewusste Verhalten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Beschäftigten zu stärken und Risiken und Unfälle zu vermeiden.

Dienststellen des Landes sind im Sinne der Überwachung durch die Niedersächsische Gewerbeaufsichtsverwaltung Betriebe.

In der Gewerbeaufsichtsverwaltung sind Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister, Technikerinnen und Techniker, Diplom-Ingenieurinnen und Diplom-Ingenieure, Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler, Juristinnen und Juristen sowie Diplomverwaltungswirtinnen und Diplomverwaltungswirte tätig.

Bei arbeitsmedizinischen Problemen und bei Fragen zum Gesundheitsschutz in den Betrieben wird der gewerbeärztliche Dienst Niedersachsen im Gewerbeaufsichtsamt Hannover beteiligt.

Der gewerbeärztliche Dienst ist die für den medizinischen Arbeitsschutz zuständige Stelle nach Sozialgesetzbuch VII.

www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de

Externe Dienstleistung

Neben den verschiedenen landesinternen Angeboten gibt es auch kommerzielle Anbieterinnen und Anbieter in den Bereichen Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement.

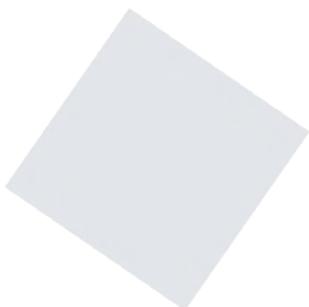
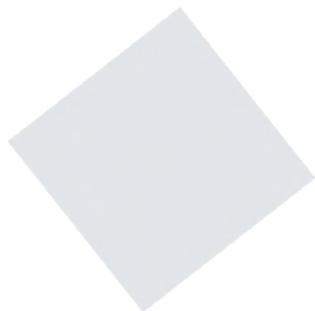
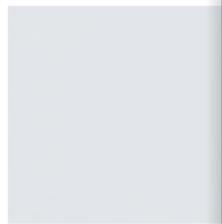
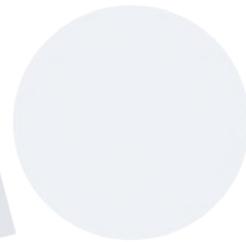
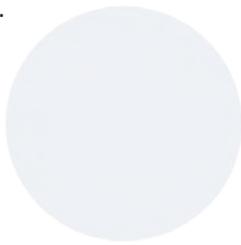
Selbstverständlich können Sie auch als Landesdienststelle externe Dienstleisterinnen und Dienstleister beauftragen.

7 Resümee

Ein Mehrwert für alle!

Die Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz ist für die Dienststellen mit vielen Vorteilen verbunden. Da beide Felder eine große Schnittmenge bei den Zielen, Handlungsfeldern und Arbeitsweisen haben, können die Dienststellen durch eine Verzahnung Ressourcen sparen und Doppelstrukturen vermeiden. Die Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure aus dem Gesundheitsmanagement und dem Arbeitsschutz führt zu einer bereichernden Perspektivvielfalt. Nur gemeinsam können Gesundheit und Sicherheit einen Wert für die Landesverwaltung darstellen. Wenn die Beschäftigten gesund und sicher arbeiten (können), ist die Landesverwaltung leistungsfähig.

Die entscheidenden ersten Schritte im Verzahnungsprozess auf Landesebene sind gegangen. Nun gilt es, den begonnenen gemeinsamen Weg auf Landesebene fortzuführen und weiterzuentwickeln.



8 Zentrale Fragen und Antworten

Auf den Punkt gebracht!

Warum ist eine Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz sinnvoll?

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz sind historisch vor sehr unterschiedlichen Hintergründen entstanden. Im letzten Jahrzehnt entwickelten sich beide Bereiche „aufeinander zu“ und weisen heute eine große Schnittmenge auf. Durch eine Verzahnung können die Dienststellen Ressourcen sparen und Doppelstrukturen vermeiden.

Was passiert bereits auf Landesebene?

Für die Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz stellt die Vereinbarung nach § 81 NPersVG Arbeit und Gesundheit die Grundlage dar. Seit 2015 initiierte der Beirat Arbeit und Gesundheit vielfältige Maßnahmen – von neuen Kooperationen auf Landesebene über Pilotierungsprozesse bis zur Qualifizierung von Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleitern.

Wie können Dienststellen konkret vorgehen?

Grundsätzlich sollten Dienststellen auf zwei Ebene aktiv werden:

1. Die strukturelle und organisatorische Verzahnung:

Themen, die beide Bereiche betreffen, sollten aus einer Hand bearbeitet werden. Die konkrete Umsetzung ist eine Frage der Kultur und der Rahmenbedingungen der jeweiligen Dienststelle (zum Beispiel Zusammenlegung der Gremien, Etablierung eines systematischen Austauschs oder thematische Arbeitsgruppen).

2. Die praktische Verzahnung durch die systematische Umsetzung integrierter Arbeitsschutz-Gesundheitsmanagement-Prozesse:

Ein systematischer Prozesskreislauf ist das Herzstück sowohl des Gesundheitsmanagement als auch der Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsschutz. Im Sinne einer Verzahnung ist es sinnvoll, daraus einen gemeinsamen Prozess zu entwickeln, der die Prinzipien beider Bereiche integriert.

Beide Ebenen sind grundsätzlich von der Behördenleitung zu verantworten. Die konkrete Gestaltung und Umsetzung sollten in enger Kooperation mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren erfolgen.

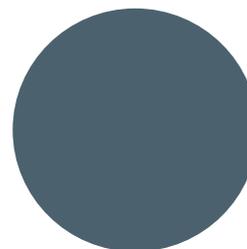
Wie haben andere Niedersächsische Dienststellen die Verzahnung umgesetzt?

Die Erfahrungen aus den Pilotierungsprozessen zeigen vielfältige Erfolgsfaktoren. Als besonders hilfreich haben sich zum Beispiel eine intensive Planungsphase, die gemeinsame Qualifizierung aller Beteiligten sowie die Sicherung von Information und Transparenz während des gesamten Prozesses erwiesen.

Wie können Sie starten?

Wenn Sie damit beginnen, mit mehreren Personen – insbesondere mit der Behördenleitung - in die Reflexion über die aktuelle Ausgangslage zu treten, ist ein wichtiger erster Schritt bereits getan!

Im Land Niedersachsen gibt es verschiedenen Ansprechpersonen, die Sie dann bei der Umsetzung der Verzahnung unterstützen können.



9 Ausgewählte Arbeitshilfen

Wo können Sie weiterlesen?

AOK-Bundesverband; BKK Dachverband;
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV);
Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) (2015).
Risikobereiche für psychische Belastungen.
Initiative Gesundheit und Arbeit.

AOK-Bundesverband; BKK Dachverband;
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV);
Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) (2016).
**Psychische Belastung in der Arbeitswelt. Literaturanalyse
zu Zusammenhängen mit Gesundheit und Leistung.**
Initiative Gesundheit und Arbeit.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017).
**Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche
Standortbestimmung.**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
(Hrsg.)(2014).
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
Erfahrungen und Empfehlungen.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013).
**Gemeinsame Erklärung: Psychische Gesundheit
in der Arbeitswelt.**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017).
**Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastung.**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017).
Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit.

Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
(LASI) (2002).
**Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz
und zu Möglichkeiten der Prävention – LV 28.**

10 Glossar

Wichtige Begriffe

Arbeitsschutz

Unter Arbeitsschutz werden die Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen verstanden. Ziel ist die Verhütung von Arbeitsunfällen, der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten sowie die menschengerechte Gestaltungen der Arbeit.

Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss ist ein Organ des betrieblichen Arbeitsschutzes und wird in Deutschland ab einer Betriebsgröße mit mehr als 20 Beschäftigten vorgeschrieben (§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG). Er hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Belastung - Beanspruchung

Eine psychische Belastung ist nach der Norm EN ISO 10075 „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen“ Belastungen sind objektiv erfassbare äußere Faktoren. Beanspruchungen sind individuelle, unmittelbare Reaktionen eines Menschen auf eine Belastung, also die Auswirkungen der Belastungen im Individuum.

Beratungsservice Gesundheitsmanagement

Seit 2002 beauftragt und finanziert das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport den Beratungsservice Gesundheitsmanagement. Dieser berät Dienststellen über den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit und über die Einführung von Gesundheitsmanagement. Seit 2015 ist er bei der Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz auf Landesebene maßgeblich aktiv. Das Beratungsangebot hat sich entsprechend inhaltlich erweitert (vgl. Kapitel 6). Die Dienstleistung ist für Dienststellen kostenlos. Der Service wird derzeit von Mitarbeiterinnen der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V. erbracht.

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element des Arbeitsschutzes und beschreibt einen systematischen und kontinuierlichen Prozess der Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind. Hinzu kommt die Ableitung und Umsetzung aller zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit erforderlichen Maßnahmen, die anschließend hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden müssen. Die Gefährdungsbeurteilung sollte in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben werden. Das Ziel besteht darin, Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv, das heißt noch bevor gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Unfälle auftreten, entgegenzuwirken.

Gesundheitsmanagement

Mit dem Gesundheitsmanagement wird ein systematischer Ansatz zur Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen verwirklicht. Ziel ist es, arbeitsbedingte Belastungen zu reduzieren und gesundheitliche Ressourcen zu stärken. Dies erfolgt in einem systematischen Prozess und unter Beteiligung der Beschäftigten.



Niedersachsen. Klar.

*Arbeitgeber
mit Vielfalt*

Impressum

Herausgeber

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport,
Arbeit und Gesundheit, Digitale Arbeitswelt in der Landesverwaltung
Lavesallee 6
30169 Hannover

Text

Dr. Birte Gebhardt (Landesvereinigung für Gesundheit und
Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.)
Anne Hinneburg (Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport)
Janna Stern (Landesvereinigung für Gesundheit
und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.)

Bearbeitung

Anke Breusing (Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport)
Antje Juschkat (Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover)
Stefan Pemp (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung)
Nadine Stitz (Landesunfallkasse Niedersachsen)

Gestaltung

grafolux

Druck

Landesamt für Geoinformation und Landesvermessung Niedersachsen (LGLN)

Hinweis

Die Broschüre darf, wie alle Broschüren der Landesregierung,
nicht zur Wahlwerbung in Wahlkämpfen verwendet werden.

Download

www.gesundheitsmanagement.niedersachsen.de

Stand September 2019