



Der Senator für Finanzen

# **Ergebnisse der Abfrage der Dienststellen zur Umsetzung der DV Gesundheitsmanagement**

Vortrag für die Personalräteversammlung (Bremen, 05. März 2020)

Susanne Pape, Michael Gröne  
(SF Ref. 33, Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement)

## Abschluss der DV Gesundheitsmanagement in 2009

### Kernziele waren:

- Integration von BGM in das Personal- und Organisationsmanagement.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Verringerung von Belastungen.
- Unterstützung und Entwicklung individueller Gesundheitspotentiale.
- Ökonomische und qualitative Verbesserungen.

### Wesentliche Eckpunkte waren:

- Ressortübergreifende Koordinierung und Strukturierung
- Kompetenzzentrum als zentraler Service Leister im BGM
- BGM ist in allen Bereichen dauerhaft zu gestalten.
- Dienststellen verantwortlich für Umsetzung.

## Was hat sich in 10 Jahren ressortübergreifend entwickelt?

- Differenzierte Qualifizierungsangebote für Akteure im BGM der Dienststellen.
- Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
  - Strategische Verzahnung mit dem Arbeitsschutz
  - Rahmenvereinbarung DGUV Vorschrift 2
  - Handlungshilfe Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
  - Firmenfitness
  - Betriebliche Sozialberatung
  - Neues BEM-Verfahren
  - Unterstützungskonferenz Fehlzeiten

Die FHB hat im Ländervergleich mit ihren ressortübergreifenden Strukturen und diesen ausdifferenzierten Angeboten ein Alleinstellungsmerkmal.



## **Abfrage der Dienststellen in 2019 anlässlich des 10-jährigen Bestehens der DV Gesundheitsmanagement**

- Schriftliche Befragung der senatorischen Dienststellen und der größeren Dienststellen (> 200 Beschäftigte)
- Mündliche Befragung der kleineren Dienststellen (< 150 Beschäftigte)

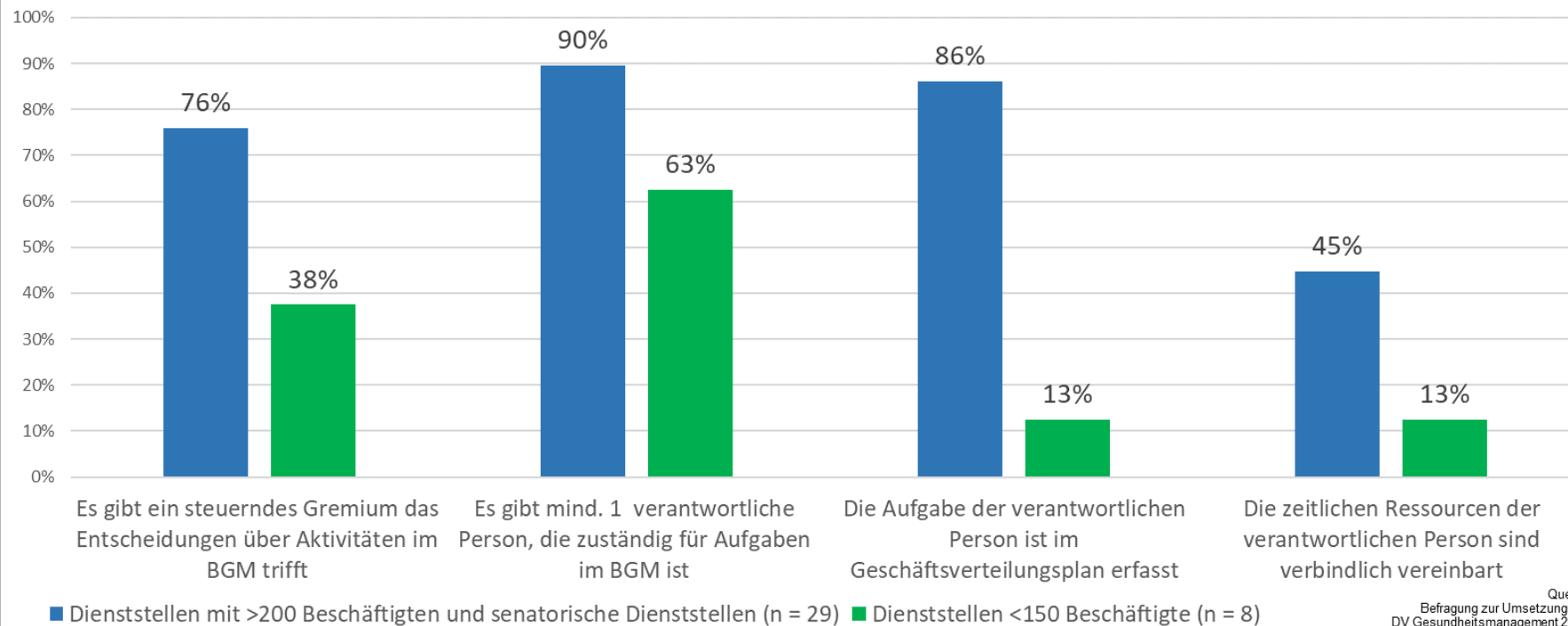
Dabei wurde erfasst, was sich im BGM der Dienststellen auf den folgenden drei Ebenen entwickelt hat:

- Strukturen
- Prozesse
- Maßnahmen

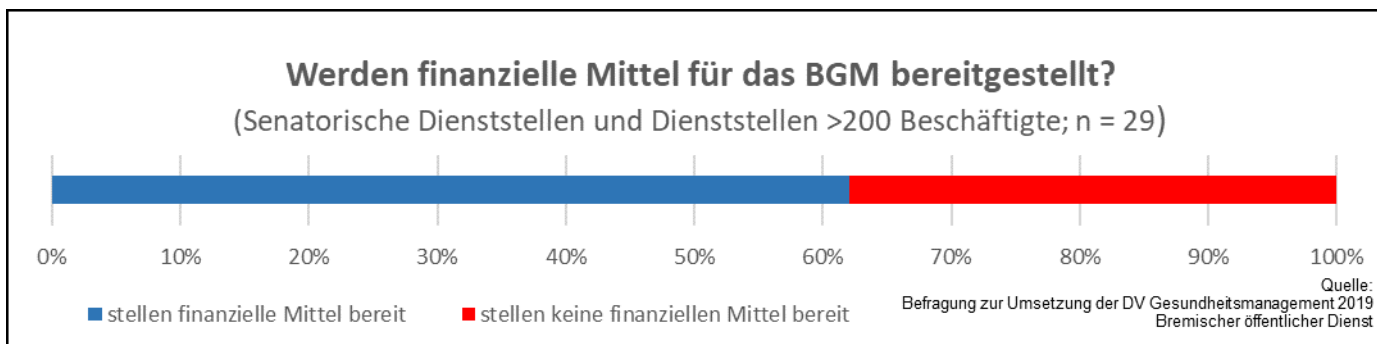
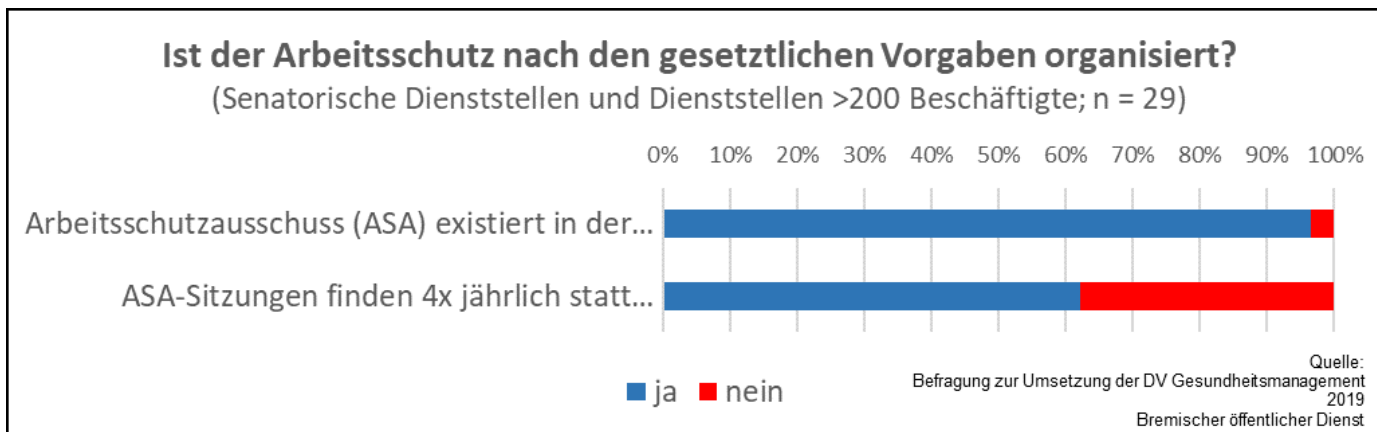
Ergebnisse liegen vor aus: - 29 größeren bzw. senatorischen Dienststellen  
- 8 kleineren Dienststellen

## Ergebnisse der Abfrage zu den Strukturen im BGM der Dienststellen

**Sind die Verantwortlichkeiten für das BGM klar geregelt und gut organisiert?**  
Ein Vergleich der größeren und der senatorischen Dienststellen  
mit den kleineren Dienststellen



## Ergebnisse der Abfrage zu den Strukturen im BGM der Dienststellen (2)

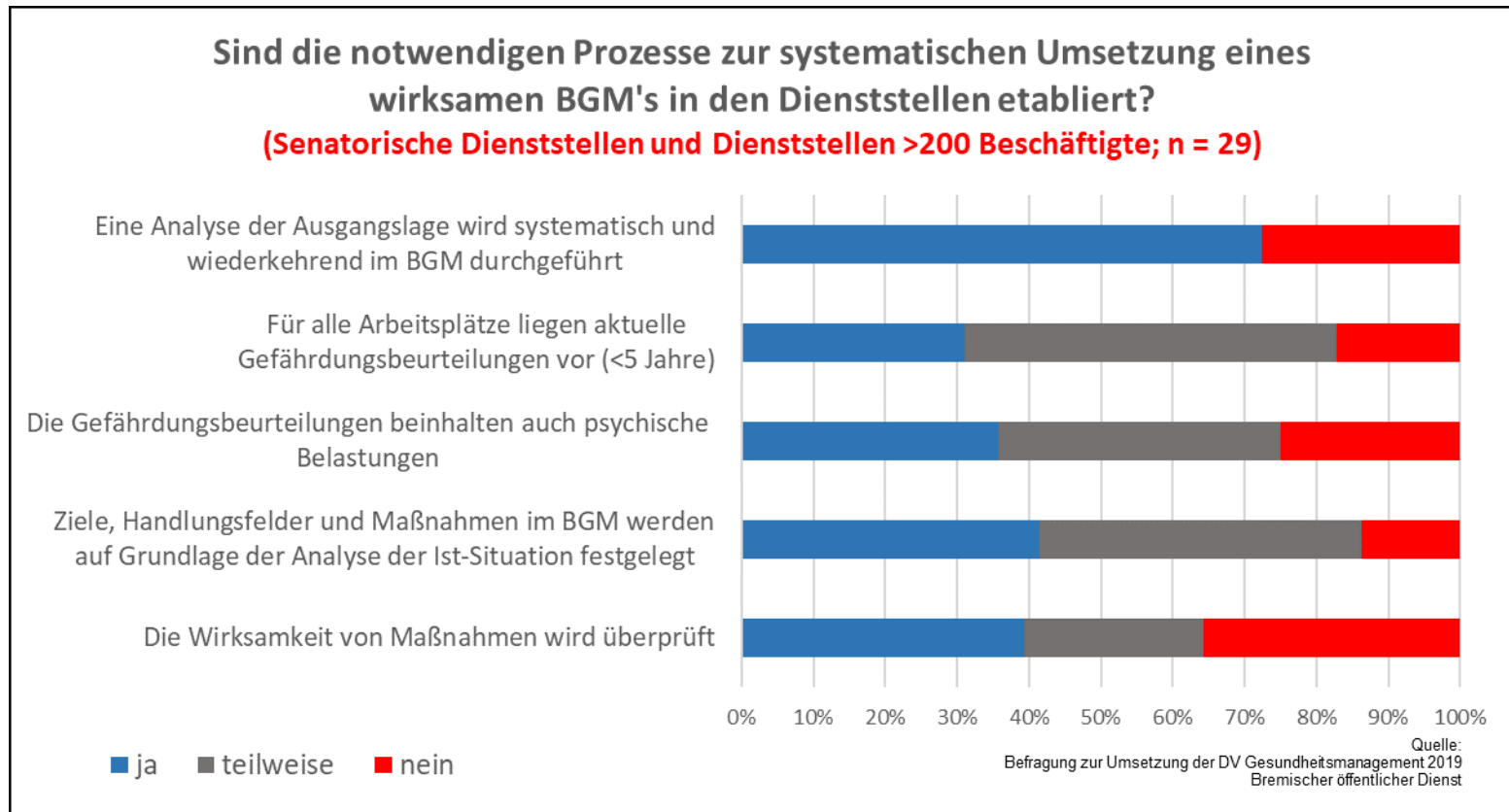


## **(Zugespitzte) Bewertung der Ergebnisse zu den Strukturen im BGM der Dienststellen**

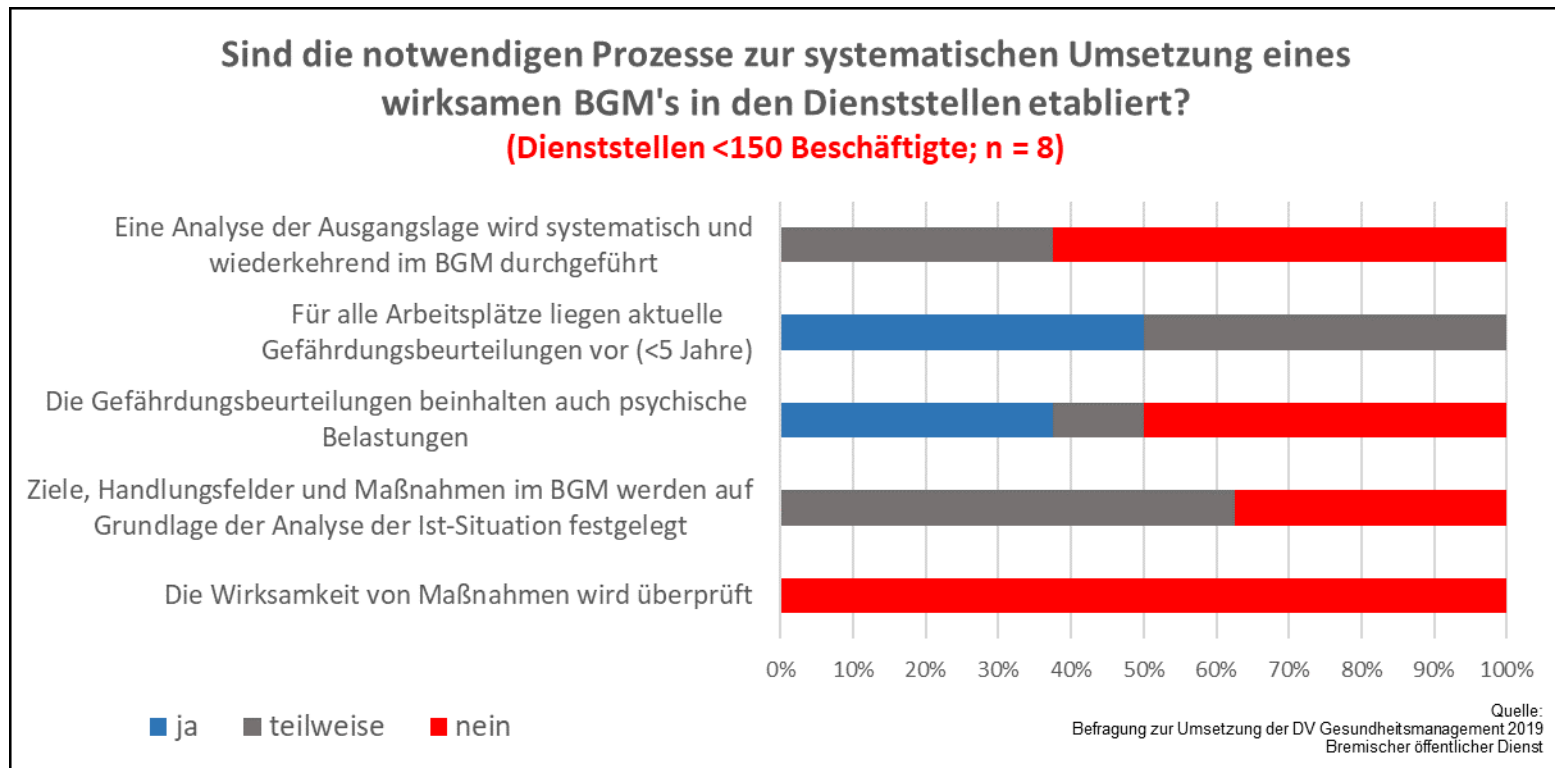
- BGM ist in vielen Dienststellen strukturell verankert worden.
- De facto handelt es vielerorts aber eher um „proforma Strukturen“,
  - mit wenig Kompetenzaufbau,
  - ohne Zeitressourcen,
  - ohne finanzielle Mittel.
- Gesetzliche Mindestanforderungen im Arbeitsschutz werden nicht überall eingehalten.
- BEM wurde in der Vergangenheit vielerorts nur stiefmütterlich umgesetzt. Die Umstellung auf das neue Verfahren kommt nur schleppend voran.
- Kleine Dienststellen tun sich besonders schwer.



# Ergebnisse der Abfrage zu den Prozessen im BGM der Dienststellen



# Ergebnisse der Abfrage zu den Prozessen im BGM der Dienststellen (2)



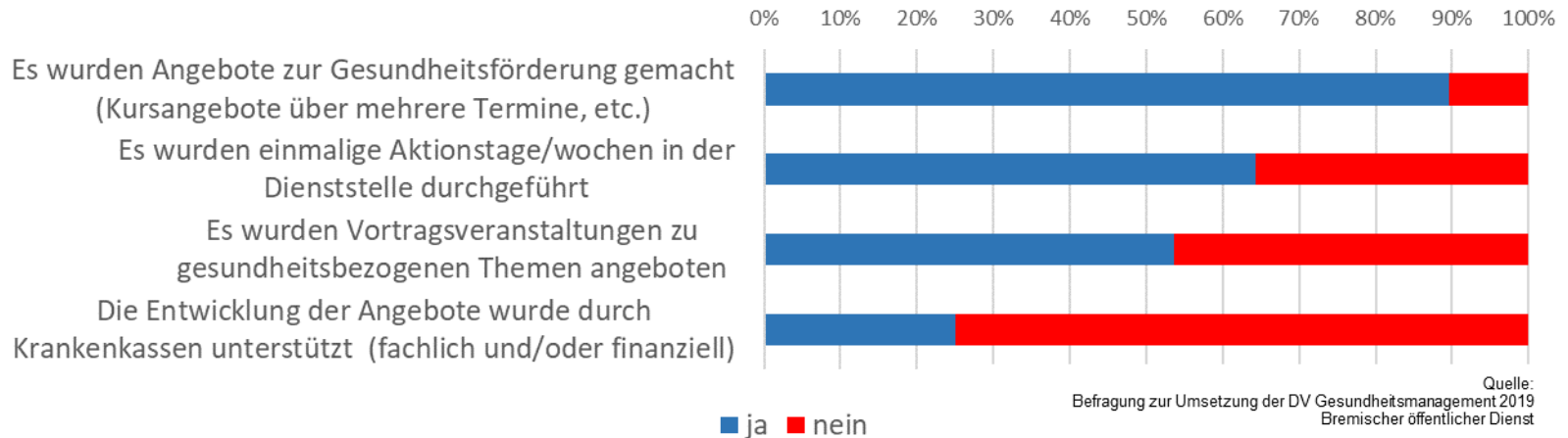
## **(Zugespitzte) Bewertung der Ergebnisse zu den Prozessen im BGM der Dienststellen**

- Mehr Dienststellen als in der Vergangenheit betreiben systematisch BGM
- Viele Dienststellen haben bis heute keine Systematik im Vorgehen erreicht.
  - Analysen finden kaum oder nur sporadisch statt.
  - Über Aktivitäten wird eher zufällig, willkürlich oder aus dem Bauch heraus entschieden.
  - Die BGM Aufgabe wird auf Sachbearbeitungsebene runterdelegiert; Leitungen sind kaum involviert.
  - Gesetzliche Anforderungen werden nicht eingehalten.
- Kleine Dienststellen tun sich besonders schwer.

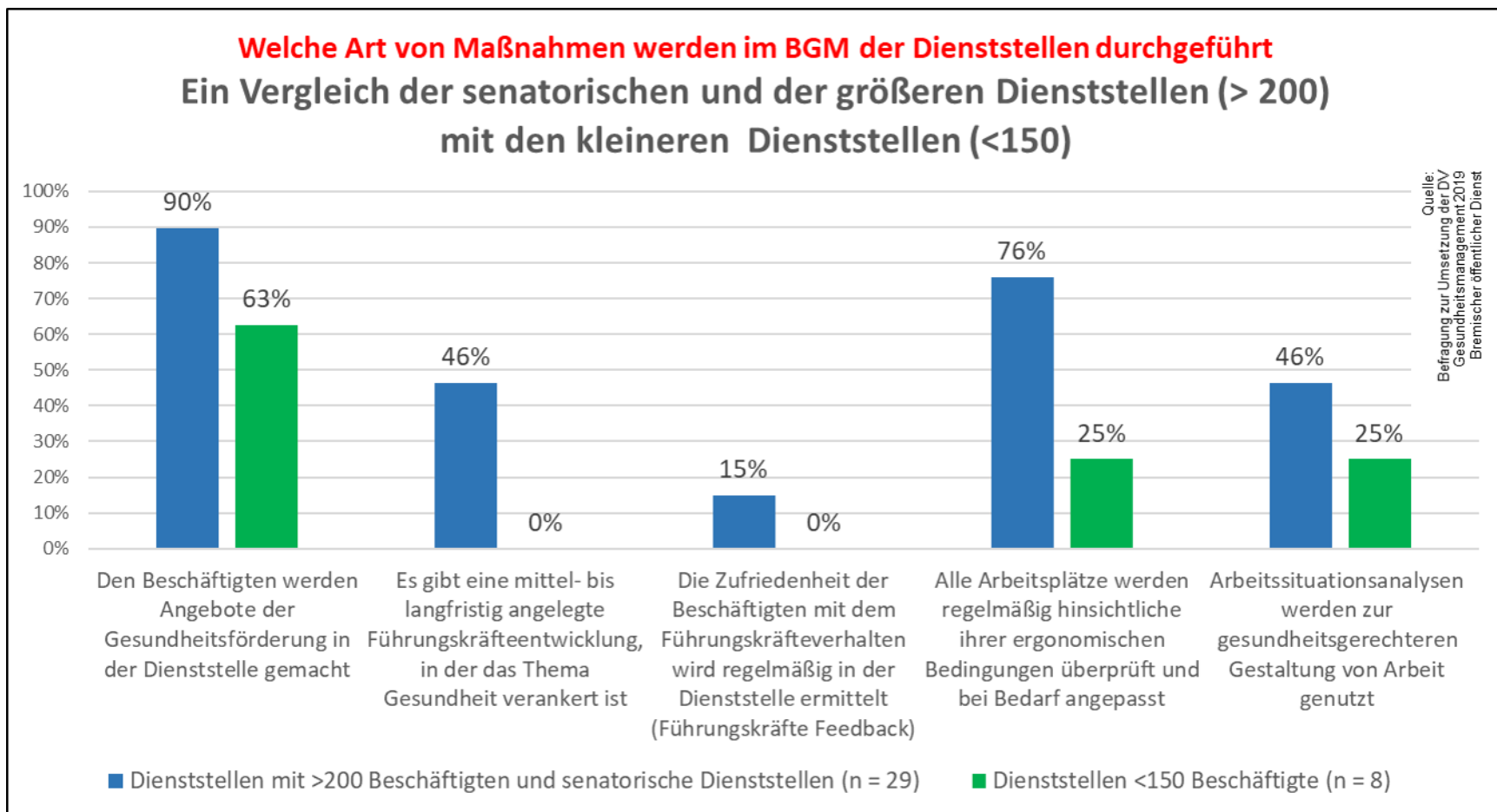
**Es fehlt vielerorts an systematischer Vorarbeit,  
um im BGM das Richtige auf die richtige Weise zu tun!**

# Ergebnisse der Abfrage zu den Maßnahmen im BGM der Dienststellen

Wurden den Beschäftigten in den Dienststellen in 2017/18  
Angebote der Gesundheitsförderung gemacht?  
(Senatorische Dienststellen und Dienststellen >200 Beschäftigte; n = 29)



## Ergebnisse der Abfrage zu den Maßnahmen im BGM der Dienststellen (2)



## **(Zugespitzte) Bewertung der Ergebnisse zu den Maßnahmen im BGM der Dienststellen**

- Angebote der Gesundheitsförderung (Verhaltensprävention) werden in den meisten Dienststellen gemacht.
- In vielen Dienststellen fehlt es an systematischer Nutzung von PE-Instrumenten, um einen Gesundheit unterstützenden Führungsstil zu fördern.
- Gestaltung von „gesunder Arbeit“ geschieht vorwiegend auf Ebene der ergonomischen Bedingungen.
- BGM wird vielerorts noch immer mit BGF gleichgesetzt (Fokus liegt einseitig auf Verhaltensänderung der Beschäftigten).
- Kleine Dienststellen tun sich besonders schwer.

## Zusammenfassung – Erkenntnisse aus der Abfrage der Dienststellen

- Das BGM hat sich im Vergleich der Dienststellen sehr unterschiedlich entwickelt. Es gibt Dienststellen, die sind:
  - motiviert, gut im BGM aufgestellt und systematisch handelnd,
  - willig, aber es fehlt an systematischen Vorgehen im BGM,
  - desinteressiert, haben eher proforma BGM-Elemente.
- Ein Teil der Dienststellen benötigt stärkere Unterstützung im Sinne von temporärer Übernahme von Aufgaben der Steuerung und Prozessgestaltung, um angemessene/effektive Ansätze im BGM zu entwickeln.
  - Dienststellenübergreifende Organisationsformen und
  - Zentrale Unterstützungsansätze.
- Unterstützung der Dienststellenleitung und Qualifizierung der Akteure im BGM sind zentrale Schlüssel für das BGM.

Welche Schlussfolgerungen  
ziehen Sie daraus  
für Ihre Arbeit als  
Interessenvertretungen?