



Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg

University of Applied Sciences

Die Bedeutung älterer Mitarbeiter/innen in der öffentlichen
Verwaltung - Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung
des demographischen Wandels dargestellt
am Beispiel des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg

Wahlpflichtfach Nr. 6:

Personalmanagement in Zeiten des organisatorischen Wandels
aus sozialwissenschaftlicher und rechtlicher Perspektive auch
unter Berücksichtigung der Tarifrechtsreform und künftiger
Dienstrechtsreformen im öffentlichen Dienst

Diplomarbeit
zur Erlangung des Grades einer
Diplom-Finanzwirtin (FH)

vorgelegt von
Sandra Erhardt
Montessoriweg 2
71634 Ludwigsburg

Studienjahr 2009/2010

Erstgutachter: Herr Prof. Helmut Hopp
Zweitgutachter: Herr Prof. Peter Raviol



Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Kabinettsvorlage.....	II
Anlage 2: Fortbildungsprogramm.....	XVII
Anlage 3: Mitarbeitergespräche.....	XX
Anlage 4: Grobkonzept.....	XXIII
Anlage 5: Durchschnittsalter.....	XXIV
Anlage 6: Aufbau eines Gesundheitsmanagement.....	XXV
Anlage 7: Fortbildungen im GM.....	XXXII
Anlage 8: BEM.....	XXXIX
Anlage 9: Organisationsreferat.....	XLI
Anlage 10: Gesundheitstag.....	XLII
Anlage 11: Betriebssportgemeinschaft.....	XLIII
Anlage 12: Angebote des Personalreferates.....	XLIV
Anlage 13: Fragebogen.....	XLV

**MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES
BADEN - WÜRTTEMBERG**

Postfach 103443 70029 Stuttgart
E-Mail: poststelle@sm.bwl.de
FAX: 0711 123-3999

Staatsministerium

nachrichtlich

Ministerien

Vertretung des Landes
Baden-Württemberg beim Bund

einschließlich der jeweiligen
Staatssekretäre mit Kabinettsrang
und der
Staatsrätin für demographischen
Wandel und Senioren

Stuttgart
Durchwahl 0711 123-3580
Bearbeiter Dr. Ralf Schäfer
Aktenzeichen 11-0302.2-1
(Bitte bei Antwort angeben)

Kabinettsache

Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung

I. Ziel der Kabinettsvorlage

Mit der Kabinettsvorlage soll ein Orientierungsrahmen für ein Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung etabliert werden.

II. Verfahrenshinweise

Die Kabinettsvorlage ist mit allen Ressorts abgestimmt. Sie eignet sich zur pauschalen Beschlussfassung.

Anlage 1: Kabinettsvorlage

III. Begründung

1. Ausgangssituation

Mehrere Faktoren werden in den nächsten Jahrzehnten die Gesundheit der arbeitenden Bevölkerung prägen: der gesellschaftliche Wandel und der Fortschritt der medizinischen Behandlung, die demografische Entwicklung sowie die Veränderung des Lebensstils und der sozialen Umwelt.

Durch den medizinischen Fortschritt und den gesellschaftlichen Wandel hat sich das Krankheitsspektrum der Bevölkerung in den vergangenen Jahrzehnten grundlegend gewandelt. Chronische Erkrankungen wie Herz-Kreislauf- und Krebserkrankungen stellen schon heute 70 Prozent aller Todesursachen dar. Es wird davon ausgegangen, dass inzwischen mindestens zehn Millionen Bürger in Deutschland an so genannten nicht übertragbaren chronischen Erkrankungen leiden, wie z.B. Altersdiabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Krebs. In Baden-Württemberg sind chronische Erkrankungen für die zehn häufigsten Todesursachen verantwortlich. Der Anteil der chronischen Erkrankungen wird innerhalb der nächsten 20 Jahre auf über 80 Prozent aller Krankheitsfälle ansteigen. Dabei sind zunehmend Menschen in der Lebensmitte betroffen. Der größere Anteil dieser Erkrankungen entsteht auf dem Boden prinzipiell vermeidbarer gesundheitlicher Belastungen im Alltag, wie z.B. körperlicher Inaktivität, und ist damit vom Lebensstil oder von Arbeitsplatzfaktoren abhängig.

Die Lebenserwartung der Menschen in Baden-Württemberg hat in den letzten Jahrzehnten stetig zugenommen. Im Hinblick auf den Altersaufbau der Bevölkerung bedeutet dies: 2050 werden zur Gruppe der 60-Jährigen und Älteren mehr als doppelt so viele Menschen gehören wie zur Gruppe der unter 20-Jährigen. Chronische Erkrankungen treten ab dem mittleren Lebensalter immer häufiger auf. Dadurch wird die oben beschriebene Situation weiter verschärft werden.

Parallel dazu führen der Wandel der Arbeitswelt, ihrer Arbeitsformen und der Arbeitsorganisation zu veränderten Belastungen bei den Beschäftigten. Technologien, wie z.B. moderne EDV-Ausstattung mit Internetzugang und E-Mail-Nachrichtenaustausch bringen zwar einerseits Arbeitserleichterungen, beschleunigen aber andererseits das Arbeitstempo, indem sie immer kürzere Bearbeitungszeiten erwarten lassen. Gleichzeitig nimmt die Informationsflut enorm zu. Insbesondere stärkere psychische Belastungen können die Folge sein.

Laut Techniker Krankenkasse sind psychisch bedingte Fehlzeiten bei dort versicherten Berufstätigen in den vergangenen zwei Jahren um fast zwanzig Prozent und damit auf den höchsten Stand seit dem Beginn der Auswertungen im Jahr 2000 gestiegen. Im Durchschnitt war jeder Berufstätige im Jahr 2008 gut elf Tage krankgeschrieben, davon 1,4 Tage wegen einer psychischen Erkrankung. Frauen weisen mit 1,9 Tagen pro Jahr statistisch gesehen eine stärkere Betroffenheit auf als Männer mit gut einem Tag. Dies könnte allerdings zumindest teilweise mit einer stärkeren Fokussierung bei Männern auf die Schilderung somatischer Begleitbeschwerden psychischer Erkrankungen zusammenhängen, was dazu führen kann, dass psychische Krankheiten in der hausärztlichen Versorgung zunächst nicht als solche erkannt und kategorisiert werden. Wie stark insgesamt die psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen zugenommen haben, zeigt der Anstieg der Krankheitskosten im deutschen Gesundheitswesen von psychischen und Verhaltensstörungen im Jahr 2006 auf 26,7 Milliarden Euro. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, lagen die Kosten durch diese Erkrankungen damit um 3,3 Milliarden Euro höher als bei ihrer erstmaligen Berechnung im Jahr 2002 - verglichen mit allen anderen Krankheitsarten war das der höchste Anstieg in diesem Zeitraum. Nach Auswertungen der Barmer Ersatzkasse in ihrem Gesundheitsreport 2009 hat sich der Anteil an den Fehlzeiten bei den eigenen Krankenkassenmitgliedern in der Diagnosegruppe „Psychische Störungen und Verhaltensstörungen“ in den vergangenen fünf Jahren um 51 Prozent erhöht. Als Ursachen werden vom Autor des Reports Termindruck, Arbeitstempo und die gestiegene Komplexität der Arbeitsprozesse genannt (Stuttgarter Nachrichten 07.03.09).

Gleichzeitig schöpfen deutsche Unternehmen nach einer Untersuchung der Expertenorganisation SKOLAMED ihr Potential für ein betriebliches Gesundheitsmanagement durchschnittlich noch nicht einmal zu 40 Prozent aus.

Vor diesem Hintergrund sieht sich das Land in der Verantwortung, die Weichen zu stellen zur Stärkung von Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in der Landesverwaltung. Diese Maßnahme reiht sich ein in die vielfältigen Anstrengungen der Landesregierung, um die Themen Gesundheitsförderung, betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsprävention voranzubringen:

□ Mit der „Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg“ des Ministeriums für Arbeit und Soziales wird der Rahmen einer gesundheitsfördernden Gesamtpolitik des Landes beschrieben. Sie zielt darauf ab, in allen Lebensphasen und Lebenswelten die Gesundheit der Menschen in Baden-Württemberg zu fördern und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit Baden-Württembergs zu sichern. Die Konzeption setzt sowohl bei der Verantwortung und Entscheidung des Einzelnen, als auch bei den Lebenswelten der Menschen an, wie z.B. der Schule oder der Arbeit.

Wenn die Lebenswelten gesundheitsfördernd sind, dann fällt es auch dem Einzelnen leichter, „gesunde Entscheidungen“ zu treffen, z.B. für mehr Bewegung.

□ Der Abschlussbericht des Arbeitskreises „Initiative Betriebliches Gesundheitsmanagement in Baden-Württemberg“ unter Vorsitz des Ministeriums für Arbeit und Soziales vermittelt kleinen und mittleren Unternehmen die angesichts der demografischen Entwicklung zunehmende Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und zeigt geeignete Wege für einen breiteren Einsatz des betrieblichen Gesundheitsmanagements in diesen Unternehmen auf.

In engem Zusammenhang mit der Gesundheitsförderung und dem Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in der Landesverwaltung stehen die bestehenden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Betreuung von Kindern aber auch pflegebedürftigen Angehörigen stellt hohe Anforderungen an Psyche und Physis von Beschäftigten. Landesweit wurde die Arbeitszeit über die gesetzlichen Vorgaben, wie Mutterschutz oder Elternzeit, hinaus flexibilisiert. Telearbeit, Teilzeitarbeit und Beurlaubungen sind in unterschiedlichem Umfang zulässig. Soweit aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten möglich, sollten diese Instrumente ausgeschöpft werden. Einen detaillierten Überblick über die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die Kabinettsvorlage des Ministeriums für Arbeit und Soziales vom 27.01.2009 mit „Handlungsempfehlungen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landesverwaltung“.

2. Bedarf

Die nach den Bevölkerungsvorausrechnungen zu erwartende demografische Entwicklung und ein höheres Ruhestandseintrittsalter werden zu einem spürbaren Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten in den Verwaltungen führen. In der Landesverwaltung kommen zusätzlich noch Sondereffekte zum Tragen. Aufgrund der schon mehrere Jahre andauernden Stelleneinsparverpflichtungen und den daraus resultierenden geringeren Einstellungszahlen ist das Durchschnittsalter der Bediensteten schon derzeit vergleichsweise hoch, im Ministerium für Arbeit und Soziales beispielsweise 48 Jahre. Die Übertragung der Erhöhung des Renteneintrittsalters auf das Pensionseintrittsalter der Landesbeamten wird das Durchschnittsalter in der Landesverwaltung zusätzlich erhöhen. Festzustellen ist andererseits, dass in der Landesverwaltung das reguläre Ruhestandseintrittsalter von 65 Jahren nicht erreicht wird. Das Durchschnittsalter der Neuzugänge an Ruhegehaltsempfängern des Landes belief sich nach Berechnungen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg im Jahr 2007 auf 62,2 Jahre nach einem Durchschnittsalter von 62,1 Jahren im Jahr 2006.

Parallel zu diesen Randbedingungen steigen die Anforderungen an die Bediensteten kontinuierlich an. Durch die Stelleneinsparungen der vergangenen Jahre hat sich die individuelle Arbeitsmenge stetig erhöht, nachdem es nicht immer gelang, im erhofften Umfang Aufgaben entsprechend ersatzlos zu streichen. Hinzu kommt, dass die Aufgaben komplexer und die zu berücksichtigenden Aspekte vielfältiger geworden sind.

3. Zielrichtung

Die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz gehört vor diesem Hintergrund zu den vorrangigen Anliegen der Landesverwaltung. Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung ist ein nachhaltiger, umfassender und ganzheitlicher Ansatz zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Bediensteten in der Landesverwaltung im Hinblick auf ihre berufliche Tätigkeit.

Bedienstete und das Land Baden-Württemberg profitieren gleichermaßen von einem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Während für die Bediensteten die Erhöhung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz, das Erreichen der individuellen „Work-Life-Balance“ sowie die Verbesserung und Erhaltung der eigenen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sowie mehr Freude bei der Arbeit im Vordergrund stehen, zählen für das Land die Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber bei zunehmendem Fachkräftemangel, ein geringerer Verlust von Erfahrungswissen, eine Steigerung der Leistungsfähigkeit der Landesverwaltung und eine Verringerung der Ausfälle durch Krankheit oder Dienst-/Berufsunfähigkeit. Es liegt im Interesse beider Seiten, die Dienst- und Arbeitsfähigkeit bis zum regulären Ruhestandseintrittsalter zu erhalten. Die Unfallkasse Baden-Württemberg weist auf Studien hin, die belegen, dass sich die Kosten von arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfällen durch betriebliches Gesundheitsmanagement mittelfristig um durchschnittlich 15 Prozent senken lassen.

Etabliert sind in der Landesverwaltung bereits durchgehend die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit einschließlich des Erste-Hilfe-Managements. Dabei geht es in erster Linie um die Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, wobei Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit umfasst sind. Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement ist nach den gesetzlichen Vorgaben eingeführt. Auf diese Bereiche wird deshalb nicht vertieft eingegangen. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst diese Maßnahmen, geht aber weit darüber hinaus. Es will die Beschäftigten nicht nur vor möglichen Gefahren des Arbeitsplatzes schützen und Hilfe im Notfall bieten, sondern es soll die Beschäftigten in die Lage versetzen, aktiv ihren Gesundheitszustand zu verbessern oder zu erhalten. Dabei ist die exakte Trennlinie zum Arbeitsschutz und der Arbeitssicherheit nicht scharf konturiert, vielmehr steht das Gesundheitsmanagement in engem Bezug zu diesen Bereichen. Mit der vorliegenden Kabinettsvorlage soll der Orientierungsrahmen für das übergreifende und umfassende Gesundheitsmanagement der Landesverwaltung gegeben werden.

4. Lösung/Umsetzung

Das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung will neben der Risikominimierung durch Gesundheitsförderung (Salutogenese) den Gesundheitszustand und damit die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten positiv beeinflussen. Es führt als umfassender Ansatz alle angebotenen Maßnahmen der Beschäftigungsstelle zusammen. Da-durch ermöglicht es eine Gesamtkonzeption zum Erhalt und zur Verbesserung des Gesundheitszustands der Beschäftigten unter Berücksichtigung der ggfs. unterschiedlichen Belange von Männern und Frauen.

Die gesetzten Ziele können erreicht werden, wenn die Beschäftigungsstellen und die Bediensteten die Bedeutung und den Wert eines Gesundheitsmanagements erkennen und ggfs. mit geeigneten Partnern umsetzen. Entscheidend ist dabei die Flexibilität für die konkrete Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements entsprechend den Gegebenheiten und Erfordernissen vor Ort. Freiheit zur individuellen Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements wo möglich und feste Vorgaben und Festsetzungen wo nötig: Das ist das Paradigma des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung. Mit dieser Kabinettsvorlage wird der einheitliche Orientierungsrahmen gesetzt, der dann von den einzelnen Einrichtungen der Landesverwaltung spezifisch ausgefüllt wird. Für den Lehrerbereich wird in diesem Zusammenhang insbesondere auf die von der Arbeitsgruppe „Erhalt der Dienstfähigkeit – Lehrergesundheit – Altersermäßigung“ unter Leitung von Herrn Staatssekretär Wacker MdL bereits erarbeiteten Handlungsempfehlungen hingewiesen. In diesem Zusammenhang hat Herr Hoffmann MdL sein Konzept zur Gesundheitsprävention für den Öffentlichen Dienst vorgestellt.

a. Inhalte

Das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung umfasst sowohl Maßnahmen, die eine gesundheitsgerechte Arbeitswelt im Blick haben, als auch arbeitsplatzbezogen einen gesünderen Lebensstil fördern und beinhaltet die Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, die stärkere Partizipation der Beschäftigten, eine Stärkung der Kommunikation in der Landesverwaltung und der Motivation der Bediensteten, eine Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenzen sowie eine stetige Optimierung des Führungsverhaltens.

Ein Kernelement sind gezielte und konkrete Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in allen Bereichen. Daneben stehen weitere Handlungsfelder u.a. Maßnahmen zur Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter, zum Personalmanagement und zur Personalentwicklung sowie zur Suchtprävention. Es kann dabei nicht darum gehen, starre Vorgaben zu fixieren und bestimmte konkrete Einzelmaßnahmen zu fordern. Zu verschieden sind die Arbeitswelten in den unterschiedlichen Landeseinrichtungen und zu differenziert die Beanspruchungen, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind.

Die Bandbreite der konkreten Maßnahmen, die im Rahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt werden können, ist groß. Im Folgenden werden Schwerpunktbereiche und einzelne Maßnahmen vorgestellt. Die Aufzählung ist nicht abschließend, erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, ist lediglich beispielhaft und nicht im Sinne einer Priorisierung zu verstehen. Jedes Ressort hat spezifische Bedürfnisse, die sich stark nach den einzelnen Berufsfeldern unterscheiden können (z.B. Polizei, Lehrberufe, Verwaltungstätigkeiten) und die einen individuellen Zuschnitt der Maßnahmen erfordern. Daher ist es erforderlich, dass die jeweiligen Ressorts passgenaue Angebote schaffen. Dennoch können die aufgezeigten Maßnahmen Anregungen geben und in vielen Fällen als „Werkzeugkasten“ für die konkrete Umsetzung eines Gesundheitsmanagements dienen. Viele der genannten Maßnahmen werden, in unterschiedlichem Umfang und unterschiedlicher Intensität, bereits in der Landesverwaltung durchgeführt.

Bewegung

Bei vorwiegend sitzenden Verwaltungstätigkeiten, die in der Regel mit Bildschirmarbeit verbunden sind, kann es zu einseitigen Belastungen kommen. Rückenschmerzen gehören nach Angaben der AOK Baden-Württemberg z.B. zu den häufigsten Ursachen für Fehlzeiten im Beruf. Daher kommt dem körperlichen Ausgleich durch gezielte Bewegung eine erhebliche Bedeutung zu. Dabei ist primär auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten zu setzen. Die Landesverwaltung kann aber Gelegenheiten schaffen und bestehendes Interesse der Beschäftigten unterstützen (z. B. Rahmenvereinbarungen mit Fitnessseinrichtungen, gezielte Trainingsprogramme wie regelmäßige Rückenschulungen und Ausgleichsübungen auch in den Dienststellen und die organisatorische Unterstützung von auf privater Basis gebildeten Sportgruppen).

Gesunde Ernährung

Einen wesentlichen Anteil bei der Gesunderhaltung von Beschäftigten spielt der Bereich Ernährung. Natürlich gibt es kaum einen Bereich in dem die individuellen Gewohnheiten und Vorlieben so unterschiedlich sind, wie bei der Ernährung. Dennoch sollte die Landesverwaltung Möglichkeiten nutzen, ein gesundheitsbewusstes Verhalten zu begünstigen (z. B. durch Informationsveranstaltungen, gesundes Kantinenessen, etc.).

□ Maßnahmen gegen psychische Belastungen

Einen immer höheren Stellenwert erhalten Maßnahmen gegen psychische Belastungen. Auf sich allein gestellt psychische Belastungen auszugleichen, übersteigt meist die Möglichkeiten der Beschäftigten.

Die DAK ist der Frage nachgegangen, ob Beschäftigte aufgrund der erhöhten psychischen Belastungen in der Arbeitswelt auch zu aufputschenden, konzentrationssteigernden oder beruhigenden Arzneien greifen. Dazu wurde eine repräsentative Befragung bei rund 3.000 Beschäftigten im Alter von 20 bis 50 Jahren durchgeführt. Zwei von zehn Befragten meinen, dass die Risiken dieser Arzneimittel im Vergleich zum Nutzen vertretbar sind. Nahezu genauso viele (18,5 Prozent) kennen mindestens eine Person, die leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente ohne medizinisches Erfordernis eingenommen hat. Jeder Zwanzigste - ca. zwei Millionen Beschäftigte - bestätigt, als Gesunder schon einmal mit derartigen Medikamenten nachgeholfen zu haben (Gesundheitsreport 2009).

Die Landesverwaltung ist in diesem Bereich verstärkt gefordert, entsprechende Maßnahmen zu veranlassen. Einzel- und Gruppencoaching, wie es beispielsweise die Führungsakademie des Landes durchführt, (Inhouse-)Seminare zu den Themen „Stressbewältigung“, „Zeit- und Selbstmanagement“ oder Hilfestellungen bei Mobbing und Sucht sind Mittel, psychischen Belastungen zu begegnen. In Kursen und Einweisungen zum autogenen Training oder der progressiven Muskelentspannung können die Beschäftigten Mechanismen zur Stressbekämpfung erlernen. Über Mitarbeiterbefragungen können eine Situations- und Bedarfsanalyse durchgeführt werden; Hilfestellung dazu können ggfs. dabei z.B. die Unfallkasse oder die Krankenkassen geben.

□ Führungsverhalten

Das Wohlbefinden der Bediensteten hängt nicht zuletzt stark vom Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander ab. Wie dieser Umgang erfolgt, hängt in hohem Maße vom Verhalten der Führungskräfte ab. Dafür bedarf es klarer Vorgaben des Arbeitgebers. Ein Führungsverhalten, das die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit im Blick hat, ist durchgehend zu verankern. Daher ist es bei einem

Gesundheitsmanagement von Bedeutung, die Führungskräfte entsprechend zu schulen und ihre Kompetenzen um Gesundheitsthemen zu erweitern. Führungskreise oder Führungsklausuren zum Thema „Führung und Gesundheit“ sowie entsprechende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten können bei Führungskräften diesbezüglich Sensibilität schaffen. Angebote hierzu bestehen z.B. seitens der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg.

Gesundes Arbeitsumfeld

Neben den bestehenden Vorkehrungen für einen sicheren Arbeitsplatz und den vorgeschriebenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes, wie z.B. der Einhaltung ergonomischer Standards bei Bildschirmarbeitsplätzen, gibt es „weiche“ Faktoren beim Arbeitsumfeld, die Einfluss auf Wohlbefinden und die Bewertung der eigenen Gesundheit haben können und die deshalb zu beachten sind. Hier geht es soweit möglich u.a. um eine lärmarme Arbeitsumgebung, die Minimierung von Luftfremdstoffen am Arbeitsplatz und angemessene klimatische Bedingungen am Arbeitsplatz. Die Beschäftigten selbst haben dabei nur sehr geringe Einflussmöglichkeiten. Gefordert sind vorrangig die Beschäftigungsstellen. Ihnen obliegt es, z.B. bei anstehenden Entscheidungen für Neu- oder Umbauten, gesundheitsbewusste Entscheidungen zu treffen.

Individuelle Vorsorge

Die individuelle Gesundheitsvorsorge steht in der primären Verantwortung der Beschäftigten. Sie entscheiden selbstbestimmt, ob und wie sie mit ihrer Gesundheit umgehen möchten. Die Landesverwaltung kann in diesem Bereich arbeitsplatzbezogen nur Informationen bieten und den Beschäftigten unterstützende Angebote machen. Die Beispiele hierfür sind vielfältig:

Den Beschäftigten können regelmäßig Gesundheitsinformationen vermittelt werden. Dabei ist auch denkbar, mit externen Partnern, z.B. Rehabilitations- oder Kureinrichtungen, zusammenzuarbeiten und spezifische Angebote zu machen. In Verbindung dazu aber auch unabhängig davon können Maßnahmen ergriffen werden, um z.B. die Quote der Beschäftigten mit jährlicher Gripeschutzimpfung zu erhöhen. Schutzimpfungen stellen eine der wirkungsvollsten Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge dar. Eine beachtliche Anzahl an Fehltagen lässt sich alleine durch die Gripeschutzimpfung vermeiden. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auf § 10 Abs. 4 der Beihilfeverordnung hingewiesen, der vorsieht, dass Aufwendungen für Schutzimpfungen beihilfefähig sind, die auf Grund des Infektionsschutzgesetzes angeordnet oder von der obersten Gesundheitsbehörde des Landes öffentlich empfohlen sind, sowie dass die Beihilfestelle die Kosten einer Impfung in einer Dienststelle voll übernehmen kann, wenn dies kostengünstiger als Beihilfe zu privatärztlichen Einzelimpfungen ist.

Weitere Anregungen und Informationen zum Thema Gesundheitsmanagement können über eine – vorbehaltlich der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen – geplante zentrale Internet-Homepage beim Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg, die einen Überblick zum Thema vermittelt, abgerufen werden. Zu konkreten Angeboten/ Informationen wird darin auf die speziellen Seiten der Mitglieder des Arbeitskreises betriebliches Gesundheitsmanagement sowie auf die Seiten Dritter (z.B. zur Gesundheitsregion Stuttgart - <http://gesundheit.region-stuttgart.de/> , INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit –, Unfallversicherungsträger wie „GMS – Gesundheit mit System – <http://vbg.de/gms> etc.) verlinkt. Diese Homepage richtet sich zwar nicht direkt an die Landesverwaltung. Ziel ist vielmehr, für die Unternehmen einen leicht zugänglichen Überblick über Akteure und Aktivitäten zum betrieblichen Gesundheitsmanagement im Land zu verschaffen, um sich jeweils passende Partner für etwaige Maßnahmen auszusuchen. Dennoch können sich über die Homepage auch für das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung wertvolle Hinweise und Anregungen ergeben.

b. Beteiligte und Verfahren bei der Etablierung eines Gesundheitsmanagements

Unverzichtbar für ein wirksames Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung ist es, alle wesentlichen Beteiligten einzubeziehen. Dies sind insbesondere: die Amtsspitzen, die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen, die Beauftragten für Chancengleichheit, der betriebsärztliche Dienst und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Damit wird verdeutlicht, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement nicht nur dem Arbeitgeber dient und dass die Belange der Beschäftigten einbezogen werden.

Der betriebsärztliche Dienst und die Fachkraft für Arbeitssicherheit kennen die betriebliche Situation in der jeweiligen Verwaltungseinrichtung und sind in der Lage, die arbeitsplatzbezogenen Belastungen einzuschätzen. Dadurch können sie die Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen in Kooperation mit anderen Beteiligten anstoßen und unterstützen. Aufgrund der Vertraulichkeitsverpflichtung können sie die Beschäftigten darüber hinaus aber auch umfassender beraten und individuelle Maßnahmen initiieren. Durch ihre gesetzlich verankerte neutrale Stellung bieten sich die Betriebsärztinnen und -ärzte als Berater bei individuellen arbeitsplatzbezogenen Beschwerden an, insbesondere auch bei psychischen Belastungen.

Weitere Partner können die Krankenkassen und die Unfallkasse sein. Das Angebot der Krankenkassen umfasst betriebsspezifische gesundheitliche Analysen (z.B. Moderation von Gesundheitszirkeln oder Arbeitskreisen zum Thema Gesundheit, Durchführung einer Arbeitssituationsanalyse, Unterstützung bei der Durchführung und Auswertung von Mitarbeiterbefragungen, Kantinenberatung), aber auch konkrete Maßnahmen (z.B. Seminare zum Stressmanagement, Seminare für Führungskräfte, Angebote zum Thema Nichtrauchen). Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, um unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale zu erheben und Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen. Sie richten sich dabei nach den von den Spitzenverbänden der Krankenkassen beschlossenen prioritären Handlungsfeldern. Die Krankenkassen arbeiten insofern mit den Unfallversicherungsträgern zusammen (§§ 20, 20a Sozialgesetzbuch V). Im Jahr 2007 setzten die Krankenkassen (ohne Ersatzkassen) in Baden-Württemberg rund 4,2 Millionen Euro für die betriebliche Gesundheitsförderung ein.

Die Unfallkasse spricht die Einrichtungen des öffentlichen Dienstes im Rahmen der regelmäßigen Besuche der Aufsichtspersonen persönlich an (Führungskräfte, Betriebs-/Personalrat, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragter). Auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten (Unfallentwicklung, angezeigte Berufskrankheiten etc.) werden die Einrichtungen zu betriebsspezifischen gesundheitlichen Maßnahmen beraten. Darüber hinaus bietet die Unfallkasse Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an. Ergänzt wird das Angebot durch umfassende, branchenspezifische Informationsmaterialien.

Zusätzlich besteht bei Bedarf die Möglichkeit, Gesundheitscoachs bzw. Gesundheitsmanager, wie sie beispielsweise von der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg zertifiziert qualifiziert werden, insbesondere zur Koordination der beteiligten Akteure, Beratung der Behördenleitung und Unterstützung der Maßnahmenumsetzung einzusetzen.

Die Etablierung eines effektiven betrieblichen Gesundheitsmanagements setzt ein nachhaltiges Verfahren voraus. Deshalb ist das betriebliche Gesundheitsmanagement zu institutionalisieren. Folgender Gesundheitsmanagementzyklus empfiehlt sich dafür

(1) Bestimmung der Ausgangssituation

Zunächst ist die Ausgangssituation in der jeweiligen Verwaltungseinrichtung zu bestimmen. Dazu können beispielsweise Mitarbeiterbefragungen durchgeführt werden oder auf betriebsärztliche Analysen zurückgegriffen werden.

(2) Zielbestimmung Auf Grundlage der bei der Bestimmung der Ausgangssituation gewonnenen Erkenntnisse folgt die Zielbestimmung. Dabei ist festzulegen, in welchen Bereichen eine Verbesserung erreicht werden soll.

(3) Durchführung konkreter Maßnahmen Zur Zielerreichung sind konkrete Maßnahmen zu beschließen und umzusetzen. Eine Hilfestellung können dabei die oben genannten Beispiele für inhaltliche Maßnahmen geben. Es ist darauf zu achten, dass entweder Anonymität gewährleistet ist oder die erhobenen Gesundheitsdaten nur dem jeweiligen Beschäftigten zugänglich sind. Die Freiwilligkeit des Angebots sorgt für Akzeptanz.

(4) Auswertung Zur Bewertung des Erfolgs und der Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen sind diese zu evaluieren. Die Auswertung schafft die Voraussetzung für eine erneute Bestimmung der Ausgangssituation und schließt somit den Gesundheitsmanagementzyklus.

Entscheidend für ein wirksames Gesundheitsmanagement ist, dass permanent nachgesteuert wird. Das Gesundheitsmanagement ist auf Nachhaltigkeit angelegt.

Das Ministerium für Arbeit und Soziales beabsichtigt, auf Grundlage dieser Kabinettsvorlage einen mit den Ressorts abgestimmten Leitfaden zur Verfügung zu stellen.

5. Finanzielle Rahmenbedingungen

In der Landesverwaltung besteht bereits seit längerem ein finanzielles Engagement im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung. In den Ministerien werden dafür beispielsweise durchschnittlich knapp 50 Euro pro Jahr und Beschäftigtem eingesetzt und aus den jeweils für Maßnahmen des Arbeitssicherheitsgesetzes bzw. für Fortbildung veranschlagten Mitteln erbracht. Um der besonderen Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Landeseinrichtungen Rechnung zu tragen und die Flexibilität zu erhöhen sowie aus Gründen

der Haushaltswahrheit und -klarheit wird im Rahmen der Aufstellung des Entwurfs des StHPI. 2010/2011 in jedem Einzelplan bei Kapitel 02 ein neuer Festtitel 537 09 eingerichtet. Entsprechend der bisherigen Finanzierung der Ausgaben für das Gesundheitsmanagement kann der Titel durch Haushaltsvermerk aus den veranschlagten Mitteln für die berufliche (Aus- und) Fortbildung der Landesbediensteten und/oder den beim Titel 534 05 ausgebrachten Mitteln zur Durchführung des Arbeitssicherheitsgesetzes verstärkt werden.

Der Bereich Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung soll darüber hinaus im Rahmen der Dienstrechtsreform mit insgesamt 6 Mio. Euro pro Jahr zusätzlich finanziell ausgestattet werden. Die Mittel sollen wie folgt verteilt werden:

Dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport werden pauschal 3 Mio. Euro und dem Innenministerium wird pauschal 1 Mio. Euro zugewiesen. Die übrigen Ressorts, der Rechnungshof und die Landtagsverwaltung erhalten einen Grundbetrag in Höhe von 50.000 Euro. Für die wissenschaftliche Begleitung durch das Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg werden 100.000 Euro bereitgestellt. Die restlichen Mittel werden im Verhältnis der jeweiligen Bedienstetenzahlen den Ressorts (ohne Ministerium für Kultus, Jugend und Sport und Innenministerium), der Landtagsverwaltung und dem Rechnungshof zugewiesen. Dies trägt zum einen dem Umstand Rechnung, dass bei großen Beschäftigtenzahlen in der Planung und Durchführung von Maßnahmen Synergieeffekte zu erwarten sind und stellt gleichzeitig sicher, dass größere Ressorts höhere Mittelanteile zur Verfügung haben. Kleinere Ressorts können ihre vergleichsweise höheren Festkosten über dieses Verfahren ziel führend abdecken. Die isoliert bestehenden Nachteile der ausschließlich gleichmäßigen Verteilung unter die Ressorts bzw. der ausschließlichen Verteilung nach Beschäftigtenzahlen können durch die Kombination beider Modelle ausgeglichen werden.

IV. Beschlussvorschlag

1. Der Ministerrat beschließt den vom Ministerium für Arbeit und Soziales vorgelegten Orientierungsrahmen für ein Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung.

2. Die Ressorts werden gebeten, in ihrem Bereich ein Gesundheitsmanagement entsprechend dem dargestellten Orientierungsrahmen zu etablieren bzw. die insoweit angestoßenen Prozesse fortzuführen sowie dem Ministerium für Arbeit und Soziales die dortigen Konzepte im ersten Quartal 2010 darzulegen (insbesondere die Ausgangssituation, die Zielbestimmung und die in Aussicht genommenen konkreten Maßnahmen).

3. Das Ministerium für Arbeit und Soziales wird beauftragt, eine wissenschaftliche Begleitung durch das Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg durchführen zu lassen in deren Rahmen im zweiten Quartal 2010 unter Einbeziehung wissenschaftlicher Erkenntnisse ein mit den Ressorts abgestimmter Leitfaden zur weiteren Etablierung eines effektiven und nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung gestellt und dem Ministerrat im dritten Quartal 2011 ein Gesamtbericht über das in den Ressorts Erreichte vorgelegt werden soll.

4. Das Finanzministerium wird gebeten, im Zusammenwirken mit den Ressorts im Rahmen der Aufstellung des Staatshaushaltsplanes 2010/2011 unter Beachtung des dargestellten Verteilungsschlüssels die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Dr. Monika Stolz MdL
Ministerin für Arbeit und Soziales



Baden-Württemberg
WIRTSCHAFTSMINISTERIUM

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 34 51 · 70029 Stuttgart

An alle Beschäftigten
des Wirtschaftsministeriums

Datum 20.01.2010
Name Frau Rebholz
Durchwahl 0711 123-2640
Aktenzeichen 1-0306-1- Rundschreiben 2010
(Bitte bei Antwort angeben)

 **Fortbildungsprogramm 2010**

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,

das Wirtschaftsministerium räumt der Fortbildung seiner Beschäftigten - gerade in Zeiten der Umbrüche und des Personalabbaus - einen hohen Stellenwert ein. Die Fortbildungskonzeption des Hauses wird als wichtiger Teil des Personalentwicklungskonzeptes verstanden, das die berufliche Weiterbildung und das „lebenslange Lernen“ als Notwendigkeit dafür sieht, den gewachsenen Leistungsanforderungen zu entsprechen.

Daher freuen wir uns, Ihnen auch im Jahr 2010 ein umfangreiches Fortbildungsprogramm, das mit dem Personalrat abgestimmt wurde, anbieten zu können.

Die Fortbildung soll dabei nicht allein der Erhaltung der Kompetenzen zur Erledigung der dienstlichen Aufgaben, sondern auch der Weiterentwicklung des Einzelnen dienen.

In Umsetzung der Fortbildungskonzeption besteht das Angebot wie in den letzten Jahren aus Pflichtbausteinen innerhalb der Komponenten „Anpassungs- und Förderungsfortbildung“ für den mittleren und gehobenen Dienst und vergleichbare Arbeitnehmer sowie aus Pflichtbausteinen innerhalb der Komponenten „Förderungs- und Führungskräftefortbildung“ für den höheren Dienst und vergleichbare Arbeitnehmer.



Theodor-Heuss-Straße 4 · 70174 Stuttgart · Telefon 0711 123-0 · Telefax 0711 123-2126
poststelle@wm.bwl.de www.wm.baden-wuerttemberg.de www.service-bw.de

Anlage 2: Fortbildungsprogramm

Einen weiteren Schwerpunkt stellen Angebote zur Persönlichkeits- und Sozialkompetenz dar.

Bitte versuchen Sie die Bausteine der jeweiligen Pflichtprogramme, die Sie bisher noch nicht absolviert haben, zu ergänzen, da die Teilnahme an diesen Fortbildungsmaßnahmen zugleich Wegbereiter für die Übernahme neuer Fachaufgaben und/oder Führungsaufgaben sowie für die Übertragung von Spitzenämtern in den einzelnen Laufbahngruppen und für den Laufbahnaufstieg ist.

Das Wirtschaftsministerium hat sich zum Ziel gesetzt, seine Beschäftigten auch bei der Gesundheitsvorsorge und der Gesundheitsförderung zu unterstützen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Beschäftigten insbesondere durch Aufgabenverdichtung, regelmäßige Aufgabenveränderungen, Stellenabbau und Erhöhung von Wochen- und Lebensarbeitszeit zunehmend beruflichen Belastungen ausgesetzt werden.

In Umsetzung dieses Ziels wurden die Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung in den letzten Jahren zunehmend ausgebaut und strukturiert (siehe Übersicht „Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung 2010“).

Dies sind die **Fortbildungskomponenten im Einzelnen**:

- „Pflichtprogramm höherer Dienst und vergleichbare Arbeitnehmer – Förderungs- und Führungskräftefortbildung 2010“
- „Pflichtprogramm mittlerer und gehobener Dienst und vergleichbare Arbeitnehmer - Anpassungs-/ Förderungsfortbildung 2010“
- „Seminare für den Schreib- und Sekretariatsdienst 2010“
- „Auswahlseminare für den höheren Dienst und vergleichbare Arbeitnehmer 2010“
- „Auswahlseminare laufbahnübergreifend 2010“
- „Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung 2010“
- „Sprachen-Seminare 2010“

Für die Komponenten der **IT - Fortbildung** ist weiterhin **Referat 66** zuständig.

- 3 -

Sämtliche Unterlagen und Übersichten sowie die Gesamtprogramme der VWA und der Führungsakademie Baden-Württemberg sind im Intranet unter [Informationen] → [Personal] und dort unter [Fortbildung] für alle Mitarbeiter/innen zugänglich eingestellt. Aus den Übersichten können Sie nähere Informationen zu den Inhalten der Seminare, zur jeweiligen Zielgruppe, den Dozenten, zu den Terminen, den Örtlichkeiten, den Anmeldemodalitäten usw., entnehmen.

Für die Anmeldungen verwenden Sie bitte das Formular „Anmeldung zu einer Fortbildungsmaßnahme“, das Sie im Intranet unter [Vordrucke/Formulare] und dort unter Buchstabe F finden.

Bitte geben Sie nach Absolvierung eines Seminars eine Kopie der Teilnahmebescheinigung an das Referat 63, damit diese zu Ihrer Personalakte und das Seminarthema in Ihre persönliche Fortbildungshistorie aufgenommen werden kann.

Wir freuen uns, wenn Sie auch in diesem Jahr offensiv mit dem Thema Fortbildung umgehen und das vielfältige Angebot nutzen. Selbstverständlich stehen Ihnen auch weitere bedarfsorientierte und fachliche Seminare offen.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Autzen



Baden-Württemberg

WIRTSCHAFTSMINISTERIUM
DER MINISTERIALDIREKTOR

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 34 51 · 70029 Stuttgart

An alle
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
des Wirtschaftsministeriums

Datum 19.11.2009
Durchwahl 0711 123-2366
Aktenzeichen 1-0305.9/8
(Bitte bei Antwort angeben)

Mitarbeitergespräche im Wirtschaftsministerium

Anlage

- Dienstvereinbarung über die Durchführung von Mitarbeitergesprächen
- Leitfaden für Vorgesetzte und Mitarbeiter zu Vorbereitung und Durchführung des Mitarbeitergesprächs
- Checkliste für Vorgesetzte und Mitarbeiter zu Vorbereitung und Durchführung des Mitarbeitergesprächs
- Ergebnisprotokoll/Zielvereinbarung Mitarbeitergespräch

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

zwischen dem damaligen Hauptpersonalrat und dem Wirtschaftsministerium wurde am 13. Mai 2003 die als Anlage beigefügte Dienstvereinbarung über die Durchführung von Mitarbeitergesprächen geschlossen.

Kernpunkt der geltenden Dienstvereinbarung über die Durchführung von Mitarbeitergesprächen ist, dass das Mitarbeitergespräch in der Regel einmal im Jahr durchgeführt wird, um einerseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu eröffnen, mehr Eigenverantwortung für sich und ihre Arbeit zu übernehmen, andererseits den Vorgesetzten die Chance einzuräumen, mehr über Interessen und Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfahren sowie eine Rückmeldung über das eigene Führungsverhalten zu erhalten.

Theodor-Heuss-Straße 4 · 70174 Stuttgart · Telefon 0711 123-0 · Telefax 0711 123-2126 · poststelle@wm.bwl.de
www.wm.baden-wuerttemberg.de · www.service-bw.de

Anlage 3: Mitarbeitergespräche

Das Mitarbeitergespräch ist das zentrale Führungs- und Steuerungsinstrument des Personalmanagements. In ihm sind die Aspekte der Effizienz- und Effektivitätssteigerung sowie motivations- und kommunikationspsychologische Aspekte zu einem Gesamtbild eines mitarbeiterorientierten Führungskonzepts verknüpft.

Im Zuge der Umsetzung der Zielvereinbarung 2008 zum audit berufundfamilie im Wirtschaftsministerium sollen die Mitarbeitergespräche daher auch einen Beitrag zur **Sicherstellung eines bedarfsgerechten Fortbildungsangebotes** leisten. Deshalb ist es notwendig, dass im Rahmen des Mitarbeitergesprächs der **Fortbildungsbedarf** thematisiert wird. Es soll besprochen werden, ob und ggf. welcher Fortbildungsbedarf zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe besteht. In diesem Zusammenhang sind über alle Hierarchieebenen auch die Notwendigkeit und die Vorteile der Fortbildung insbesondere im Hinblick auf die Altersstruktur zu kommunizieren. Die Bedarfe, über die die Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Mitarbeitergespräch übereingekommen sind, sind von den Vorgesetzten **dem Referat 63** zu melden.

Mit den schwerbehinderten Beschäftigten ist es sinnvoll, ein Gespräch über den Umfang der Schwerbehinderung und deren Auswirkungen auf die Leistungs- und Verwendungsfähigkeit zu führen. In dem Gespräch kann festgestellt werden, wie die oder der Beschäftigte selbst die Auswirkung ihrer oder seiner Behinderung auf die Arbeitsleistung, insbesondere auf die Arbeitsmenge, und auf ihre oder seine Verwendungsmöglichkeit einschätzt. Auf ausdrücklichen Wunsch der oder des schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung zum Mitarbeitergespräch hinzugezogen werden. Eine Übersicht über die im jeweiligen Bereich beschäftigten Schwerbehinderten wird der Leiterin und den Leitern der Abteilungen 1 und 3 bis 6 sowie dem Leiter der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung gestellt. In den übrigen Abteilungen sind keine Schwerbehinderten beschäftigt.

Zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen stehen ein Leitfaden und eine Checkliste zur Verfügung, die die Vorbereitung und den Ablauf der Gespräche erleichtern sollen.

Leitfaden, Checkliste und das Muster eines Ergebnisprotokolls / einer Zielvereinbarung - ebenso wie der Text der Dienstvereinbarung – sind diesem Schreiben als Anlagen beigelegt.

Die genannten Unterlagen können auch im **Intranet des Wirtschaftsministeriums** unter den Stichworten „**Organisationshandbuch / Leitlinien-Dienstordnung / Ziffer 5-5**“ abgerufen werden.

Ist ein Mitarbeitergespräch geführt worden, kann ein Ergebnisprotokoll / eine Zielvereinbarung angefertigt werden. Die Anfertigung ist freigestellt. Falls ein Ergebnisprotokoll / eine Zielvereinbarung angefertigt wird, erfolgt keine Aufnahme in die Personalakte.

Die Mitarbeitergespräche sollen baldmöglichst zwischen Referatsleiterinnen / Referatsleitern und **den referatsangehörigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** geführt werden.

Die Referatsleiterinnen und Referatsleiter werden gebeten, ihrer Abteilungsleiterin bzw. ihrem jeweiligen Abteilungsleiter über die Durchführung ihrer Mitarbeitergespräche **bis zum 01. Februar 2010** zu berichten. Dazu werde ich mich Anfang Februar 2010 über den Stand informieren.

Im Anschluss daran sollen die Mitarbeitergespräche zwischen den Abteilungsleitern und den **Referatsleiterinnen/Referatsleitern** geführt werden. Über deren Abschluss bitte ich mir **bis zum 01. April 2010** zu berichten.

Im Laufe des **April 2010** werde ich dann die Mitarbeitergespräche mit der **Leiterin und den Leitern der Abteilungen** im Wirtschaftsministerium führen.

Ich bitte Sie alle, diesen Zeitplan einzuhalten, um zu einem guten Gelingen beizutragen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Hans Freudenberg

**Gesundheitsmanagement im Wirtschaftsministerium
- Skizze Grobkonzept -**

- Einrichtung einer Projektgruppe
- Standortbestimmung
- Aufbau eines auf Kontinuität und Nachhaltigkeit angelegten Gesundheitsmanagements mit zunächst folgenden sechs Haupthandlungsfeldern:
 - Geistig-mentale Fitness
 - Bewegung und Muskulatur
 - Psychische Fehlbelastungen
 - Ernährung
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- Konkrete Angebote an die Beschäftigten in Form von Einzelmaßnahmen, Gruppenveranstaltungen und im Rahmen von Gesundheitstagen
- Institutionalisierung auch über die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen des audit berufundfamilie
- Begleitung der gesundheitsbezogenen Maßnahmen durch Sensibilisierung der Führungskräfte insbesondere bezüglich der Notwendigkeit und des Nutzens von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung für die Beschäftigten und die Dienststelle

Durchschnittsalter					
Stand: 1. Januar 2010					
Beschäftigungs- verhältnis	Insgesamt	Davon in der Laufbahngruppe des			
		höheren Dienstes	gehobenen Dienstes	mittleren Dienstes	einfachen Dienstes
	Durchschnittsalter				
Arbeitnehmer	47.17	42.76	43.19	48.37	51.25
davon					
männlich	49.11	47	47.36	52.13	48.07
weiblich	46.26	38.25	40.9	47.28	43.27
Beamte	47.64	50.29	46.42	37.76	-
davon					
männlich	50.51	51.91	50.73	35.64	-
weiblich	43.2	45.55	42.9	39.06	-
Insgesamt	47.44	48.92	45.58	46.02	51.25
davon					
männlich	50.11	51.26	50	46.79	48.07
weiblich	44.93	43.39	42.32	45.75	53.27

Anlage 5: Durchschnittsalter

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Herr Korte / Ref.: 63 / Tel.: 2182 /

Den 30.11.2009

Gesundheitsmanagement

Anlagen

Übersicht über Schwerpunkte beim Einstieg in den Aufbau eines Gesundheitsmanagements im Wirtschaftsministerium mit zugeordneten Einzelmaßnahmen

V e r m e r k :

Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung im Wirtschaftsministerium

Das Wirtschaftsministerium hat sich zum Ziel gesetzt, seine Beschäftigten auch bei der Gesundheitsvorsorge und der Gesundheitsförderung zu unterstützen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Beschäftigten insbesondere durch Aufgabenverdichtung, regelmäßige Aufgabenveränderungen, Stellenabbau und Erhöhung von Wochen- und Lebensarbeitszeit zunehmenden beruflichen Belastungen ausgesetzt werden.

In Umsetzung dieses Ziels wurden die Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut und zunehmend strukturiert.

Anlage 6: Aufbau eines GM

Zwischenzeitlich ist das Angebot der Dienststelle soweit ausgebaut, dass von einem Einstieg in den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements gesprochen werden kann. Der Aufbau basiert auf folgenden 6 Schwerpunkten:

- Geistig mentale Fitness – Älter werden im Beruf
- Bewegung und Muskulatur
- Psychische Fehlbelastungen (Stress)
- Ernährung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Eine Übersicht über die Schwerpunkte beim Einstieg in den Aufbau eines Gesundheitsmanagements im Wirtschaftsministerium mit zugeordneten Einzelmaßnahmen ist als Anlage angeschlossen.

Mit dem **Gesundheitstag am 8. Oktober 2009** wurden die bisherigen Aktivitäten auf den Gebieten

- Geistig mentale Fitness – Älter werden im Beruf
- Bewegung und Muskulatur
- Ernährung

gebündelt. Zu den drei Themenschwerpunkten wurden jeweils ein Vortrag, Informationsstände und Interaktionsprogramme angeboten. Auf bestehende Maßnahmen wurde hingewiesen, beabsichtigte neue Maßnahmen wurden vorgestellt.

Der Gesundheitstag stellt keine Eintagsfliege bezüglich der Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung dar. Im Sinne einer nachhaltigen Unterstützung der Beschäftigten greifen die derzeitigen und geplanten Maßnahmen auch die Themenschwerpunkte des Gesundheitstages auf.

Gesundheitsförderung ist jedoch nicht nur eine Querschnitts-, sondern auch eine wichtige Führungsaufgabe. Da die Führungsebene die Arbeitsbedingungen und Strukturen prägt, in denen sich gesundheitsförderliches Individualverhalten abspielen kann oder nicht, besteht eine Mitverantwortung

tung der Führungskräfte für die Einflussgrößen aus der Arbeitswelt. Außerdem ist es im Interesse der Führungskräfte, dass sie gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben.

Die Führungskräfte gilt es daher zu sensibilisieren, dass die Maßnahmen und Angebote von Personal- und Organisationsreferat zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung einen Beitrag zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung leisten. Sie liegen daher nicht nur im Interesse der Beschäftigten sondern auch der Dienststelle, da die Arbeitskraft zu einer Ressource werden wird, mit der mit größerer Sorgfalt als zuvor umzugehen ist.

Anlage:

Übersicht: Schwerpunkte beim Einstieg in den Aufbau eines Gesundheitsmanagements im Wirtschaftsministerium mit zugeordneten Einzelmaßnahmen.

**Schwerpunkte beim Einstieg in den Aufbau eines Gesundheitsmanagements im Wirtschaftsministerium
mit zugeordneten Einzelmaßnahmen**

Geistig-mentale Fitness - „Älter werden im Beruf“	Bewegung und Muskulatur	Stressvermeidung -bewältigung	Ernährung	Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 II SGB IX (BEM)	Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
Inhouse-Seminar: „Gedächtnisleistung steigern“	Rückenschule	Stressabbau mit Übungen aus dem Tai Chi, Qi Gong und Yoga	Vortrag am Gesundheitstag (08.10.2009), Referentin: Dr. Heike Entenmann	Definition: Verfahren zur Eingliederung langzeiterkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Organisation innerbetrieblicher Arbeitsschutz, Geschäftsführung im Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA)
Inhouse-Seminar „Schlagfertigkeit“	Muskelkräftigung mit dem Thera-Band	Stressabbau durch Progressive Muskelentspannung		Inhalt: Ansatz zur Überwindung von AU, zur Vorbeugung erneuter AU und zum Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. der Vermeidung von Dienstunfähigkeit	Koordination von externem Betriebsarzt und Sicherheitsingenieur sowie den Sicherheitsbeauftragten
Inhouse-Seminar „Mind Mapping“	Gesundheitscheck in Bad Waldsee	Gesundheitscheck in Bad Waldsee		Anlass: AU von mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres.	Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsanalysen
Inhouse-Seminar „Rationelles Lesen“	Wiederholungscheck in Bad Waldsee	Wiederholungscheck in Bad Waldsee		Ablauf: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstkontakt ▪ Erstgespräch ▪ Fallbesprechung ▪ Maßnahmen ▪ Bewertung 	Organisation der sicherheitstechnischen Unterweisung durch Vorgesetzte

Schwerpunkte beim Einstieg in den Aufbau eines Gesundheitsmanagements im Wirtschaftsministerium mit zugeordneten Einzelmaßnahmen					
Geistig-mentale Fitness - „Älter werden im Beruf“	Bewegung und Muskulatur	Stressvermeidung -bewältigung	Ernährung	Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 II SGB IX (BEM)	Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
Inhouse-Seminar: „So merke ich mir Namen und Gesichter“	Inhouse-Seminar: „Fit durch Bewegungspausen – Körper und Geist in Balance“	Inhouse-Seminar: „Fit durch Bewegungspausen – Körper und Geist in Balance“			Arbeitszeitregelungen, Arbeitsplatzschutzausrüstungen, Ausstattung für besondere Personengruppen, etc.
Inhouse-Seminar: „Steigerung Ihrer mentalen Leistungsfähigkeit“	Vortrag am Gesundheitstag (08.10.2009), Referent: Ralph Weingart	Wirksames Stressmanagement im Kloster Heiligkreuztal			Organisation arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen (G-Untersuchungen)
Vortrag am Gesundheitstag (08.10.2009), Referent: Mike Anlauf		Pflichtseminar: „Führen in fordernden Situationen“			Sehhilfen für Bildschirmtätigkeit (Bildschirmarbeitsbrille)
		Auswahlseminar: Zeit- und Selbstmanagementseminare			Betriebsärztliche Vorsorge, z.B. Grippe-schutzimpfungen
		Auswahlseminar: Konfliktherd Arbeitsplatz“			Organisation Erste Hilfe, Aus- und Fortbildung der Ersthelfer, Brandschutz- und Evakuierungshelfer

Schwerpunkte beim Einstieg in den Aufbau eines Gesundheitsmanagements im Wirtschaftsministerium mit zugeordneten Einzelmaßnahmen					
Geistig-mentale Fitness - „Älter werden im Beruf“	Bewegung und Muskulatur	Stressvermeidung -bewältigung	Ernährung	Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 II SGB IX (BEM)	Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
		Auswahlseminar: „Erfolgsfaktor Men- schenkenntnis“			Flucht- und Rettungs- wegpläne, Notfallinfor- mationen, Alarmierung, Rettungsketten
		Auswahlseminar: „Sicher Entscheidungen treffen“			Beschaffungen, ergo- nomische Arbeitsplätze, „gesunde“ Ar- beitsabläufe
		Auswahlseminar „Stress? Nein Danke! Ein umfassendes Anti- stress-Seminar“			Mitarbeiterbefragungen, etwa zur Arbeitszu- friedenheit, Beratung, Organisationsentwick- lung
		Auswahlseminar: „Anti-Ärger-Seminar: Der Weg zu weniger Ärger im Arbeitsalltag“			Vorschlags- und Be- schwerdemanagement
		Auswahlseminar: „Nein sagen – die Kunst freundlich und wert- schätzend Grenzen zu setzen“			

Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung 2010

Geistig – mentale Fitness

Seminar- bausteine	Wissensmanagement und Ge- dächtnistechniken	Rationelle Lesetechniken	Mindmapping	Die Steigerung Ihrer menta- len Leistungsfähigkeit	
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorbereitung: Motivation und Konzentration erhöhen ▪ Informationsmanagement: Überblick, gezielte Auswahl, Zeiteinteilung ▪ Lesetechniken: Überfliegen, kursorisches Lesen, blockweises Lesen ▪ Exzerpieren: Informationen strukturieren, Gedächtniskarten (mind maps) anlegen ▪ Wissen speichern und abrufen: Gedächtnis trainieren, Merksysteme und Memotechniken anwenden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse des aktuellen Leseverhaltens ▪ Verbesserung des Leseverhaltens ▪ Schneller lesen, mehr behalten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Bildschrift“ zum Sammeln von Gedanken und Ideen ▪ Mit Mindmapping Wissenspotentiale erfolgreich umsetzen für Projekte, Meetings, Zeitmanagement, Vorträge, Mitarbeitergespräche 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Technik des vernetzten Denkens; Denkblockaden unter Stress auflösen ▪ Einen zielgerichteten Dialog ohne Notizen führen ▪ Abstrakte Inhalte und gelesene Inhalte leichter merken ▪ Erfassen komplexer Inhalte und Transfer ins Langzeitgedächtnis ▪ Lesen mit System - Umgang mit großen Informationsmengen 	
Veranstalter	VWA	VWA	VWA	VWA	
Referent/in	Astrid Nothen	Christian Peirick	Christoph Bauer	Friedrich Scholz	

Anlage 7: Fortbildungen GM

Geistig – mentale Fitness

Seminar- bausteine	Wissensmanagement und Gedächtnistechni- ken	Rationelle Lesetechniken	Mindmapping	Die Steigerung Ihrer men- talen Leistungsfähigkeit	
Termine	28. – 29.04.2010	09. – 10.11.2010	14.10.2010	23. – 24.06.2010	
Ort	Freiburg	Karlsruhe	Karlsruhe	Stuttgart	
Anmeldung	Formular „Anmeldung zu einer Fortbildungsmaß- nahme“ an Ref. 63	Formular „Anmeldung zu einer Fortbildungsmaß- nahme“ an Ref. 63	Formular „Anmeldung zu einer Fortbildungsmaß- nahme“ an Ref. 63	Formular „Anmeldung zu einer Fortbildungsmaßnah- me“ an Ref. 63	

Bewegung und Muskulatur					
Seminarbausteine	Rückenschule	Muskelkräftigung mit dem Thera-Band	Gesundheitscheck in Bad Waldsee	Wiederholungsscheck in Bad Waldsee	Fit durch Bewegungspausen
Inhalte	<p>Ganzheitliches Training, das</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Krafttraining mit dem Band ▪ Beweglichkeitsschulung ▪ Atemübungen und Übungen aus dem Yoga sowie ▪ Entspannungsübungen <p>beinhaltet</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übungen zur Kräftigung der Muskulatur mit dem Thera-Band vor allem der Schulter-Nackermuskulatur und der Rückenmuskulatur ▪ Erlernen kleiner Übungen, welche am Arbeitsplatz durchgeführt werden können 	<p>Gesundheitscheck zur Bestimmung des aktuellen Leistungsprofils:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sportmedizinische Grunduntersuchung samt Ruhe-EKG ▪ Stufentest mit Laktatkinetik ▪ Körperfettbestimmung ▪ Trainingsempfehlung ▪ Besuch der Therme 	<p>Überprüfung und Kontrolle des derzeitigen Gesundheitszustandes für Beschäftigte, die bereits an dem Gesundheitscheck in Bad Waldsee teilgenommen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vergleichsmessung auf dem schon beim letzten Mal gewählten Gerät (Ergometer bzw. Laufband) zur Dokumentation der Leistungsentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie verhindere ich Verspannungen und Rückenschmerzen beim Sitzen? ▪ Bewegungs- und Kräftigungsübungen für den Arbeitsalltag in der Praxis kennenlernen ▪ Wie sitze ich optimal für meine Bandscheiben? ▪ Gezielter Abbau von Stresshormonen durch ein gesteuertes Ausdauertraining
Veranstalter	Referat 63	Referat 63	Gesundheitszentrum Waldsee Therme	Gesundheitszentrum Waldsee Therme	Referat 63
Trainer/in	Ursula Kugler-Maier, Übungsleiterin für Prävention und Rehabilitation	Daniela Klenk, Sporttherapeutin bei TheraPlus			Christian Jäger (Rehamed)

Bewegung und Muskulatur					
Seminarbausteine	Rückenschule	Muskelkräftigung mit dem Thera-Band	Gesundheitscheck in Bad Waldsee	Wiederholungscheck in Bad Waldsee	Fit durch Bewegungspausen
Termine	Bei ausreichendem Teilnehmerinteresse werden 10 Termine in Absprache organisiert.	a) Beginn: Anfang März 2010 (ausgebucht) b) Ein 2. Kurs (6 Folgetermine) wird bei ausreichendem Teilnehmerinteresse organisiert	Bei ausreichendem Teilnehmerinteresse wird ein Termin in Absprache organisiert	Bei ausreichendem Teilnehmerinteresse wird ein Termin in Absprache organisiert	a) 18.02.2010 (ausgebucht) b) Ein 2. Kurs (Dauer: 3 Stunden) wird bei ausreichendem Teilnehmerinteresse organisiert
Ort	HdW	WM	Waldsee Therme	Waldsee Therme	WM, Raum 229
Kosten	Eigenanteil: 30,00 €	Eigenanteil: 20,00 €	Gesamtkosten: 170,00 € höherer und gehobener Dienst: Eigenanteil: ca. 55,00 € übriger Bereich: Eigenanteil: ca. 27,00 €	Gesamtkosten: 170,00 € höherer und gehobener Dienst: Eigenanteil: ca. 55,00 € übriger Bereich: Eigenanteil: ca. 27,00 €	-
Anmeldung	per e-Mail an Frau Traub	per e-Mail an Frau Traub	per e-Mail an Frau Traub	per e-Mail an Frau Traub	per e-Mail an Frau Traub

Stressvermeidung und -bewältigung					
Seminarbausteine	Zeit- und Selbstmanagement	Hochspannung im Berufsalltag	Stressabbau mit Übungen aus dem Tai Chi, Qi Gong und Yoga	Stressabbau durch progressive Muskelentspannung	
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeitmanagement ist Selbstmanagement ▪ Methoden zur effektiven Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit ▪ Zeitgewinn durch Planung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Techniken und Methoden gesundheitsfördernder Stress- und Konfliktbewältigung ▪ Analyse Ihrer Stressoren und Möglichkeiten, sie wirksam zu reduzieren ▪ Frühzeitiges Erkennen von Warnsignalen für zuviel Stress und wirksames Entgegenwirken ▪ Erfahren wie Sie unter Stress reagieren und das eigene Verhaltensrepertoire erweitern ▪ Steigerung der eigenen Belastbarkeit durch kognitive Strategien der Stressbewältigung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Körperwahrnehmung und Konzentrationsübungen ▪ Mit verschiedenen Entspannungsübungen kann man schneller Anspannungen loslassen und Energien freisetzen ▪ Eine Kombination aus Bewegung, Anspannung, Atmung, Koordination und Konzentration 	<p>Stressabbau durch gezielte Übungen, mit denen Muskeln entspannt werden. Zu den Entspannungsreaktionen der Progressiven Muskelentspannung gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verlangsamung und Gleichmäßigkeit der Atmung ▪ Verminderung des Sauerstoffverbrauchs ▪ Absinken der Herzfrequenz ▪ Entspannung der Skelettmuskulatur ▪ subjektives Gefühl angenehmer Ruhe 	
Veranstalter	VWA	VWA	Referat 63	Referat 63	

Stressvermeidung und -bewältigung					
Seminarbausteine	Zeit- und Selbstmanagement	Hochspannung im Berufsalltag	Stressabbau mit Übungen aus dem Tai Chi, Qi Gong und Yoga	Stressabbau durch progressive Muskelentspannung	
Referent/in Trainer/in	Bianca Kleine-Wilde	Sabine Grebe	Ursula Kugler-Maier Übungsleiterin für Prävention und Rehabilitation	Klaus Koch Übungsleiter für Progressive Relaxation nach Jacobsen	
Termine	14.09.2010	14. – 15.04.2010	Bei ausreichendem Teilnehmerinteresse werden 10 Termine in Absprache organisiert	Beginn: 2. Februar 2010, (9 Termine, jeweils ab 12.00 Uhr)	
Ort	Mannheim	Stuttgart	HdW	HdW	
Kosten			Eigenanteil: 30,00 €	Eigenanteil: 30,00 €	
Anmeldung	Formular „Anmeldung zu einer Fortbildungsmaßnahme“ an Ref. 63	Formular „Anmeldung zu einer Fortbildungsmaßnahme“ an Ref. 63	per e-Mail an Frau Traub	per e-Mail an Frau Traub	

WM, Referat 63 (Kor)

Betriebliche Eingliederungsmanagement - Checkliste für das Erstgespräch -

Innerhalb eines Jahres hat insgesamt über 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit bestanden

Der Arbeitgeber ist aus diesem Grunde gem. § 84 I SGB IX gesetzlich verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer Kontakt aufzunehmen und eine betriebliche Eingliederungsmaßnahme (BEM) anzubieten und den Ablauf einer derartigen Maßnahme zu erläutern.

Der Arbeitnehmer ist jederzeit – auch noch zu einem späteren Zeitpunkt - frei in seiner Entscheidung, ob er das Angebot annimmt bzw. wie lange das Verfahren durchgeführt wird.

Zu klären ist daher zunächst, was unter einem BEM zu verstehen ist, ob ein BEM durchgeführt werden und wer daran beteiligt werden soll.

Hierzu hat es eine Erstkontaktaufnahme durch Herrn Kwiatkowski und die Einladung zu dem heutigen sog. Erstgespräch gegeben.

Ziele des Erstgesprächs sind insbesondere:

- zu klären, ob ein BEM überhaupt sinnvoll ist bzw. in Betracht kommt, d.h.
- ob es arbeitsbedingte Einflüsse auf die Erkrankung gibt und
- welche gesundheitsbedingten Einschränkungen der Einsatzmöglichkeit bestehen sowie
- die Möglichkeiten, (wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und) mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt (und der Arbeitsplatz erhalten) werden kann, abzuklären.
- Dabei sollen wenn nötig konkrete Einzelfallmaßnahmen besprochen werden.

Als Grundlage hierfür wurde ein **Datenblatt** zusammengestellt (**aushängen**).

Sofern der Arbeitnehmer mit der **Durchführung eines BEM** einverstanden ist, ist zunächst zu klären,

- welche gesundheitsbedingten Einschränkungen der Einsatzmöglichkeit bestehen,
- ob die Hinzuziehung weiterer Beteiligter (PR, Vorgesetzter, Integrationsamt) gewünscht ist und wann das Verfahren begonnen werden soll (gleich?).

Anlage 8: BEM

WM, Referat 63 (Kor)

**Betriebliche Eingliederungsmanagement
- Checkliste für das Erstgespräch -**

Checkliste für das weitere Gespräch:

- Liegt für den Arbeitsplatz ein Fähigkeits- und Anforderungsprofil vor?
- Welche gesundheitsbedingten Einschränkungen der Einsatzmöglichkeit bestehen?
- Gibt es aus Ihrer Sicht arbeitsbedingte Einflüsse auf die Erkrankung?
- Können Arbeitsbelastungen aus Ihrer Sicht minimiert werden (durch organisatorische Veränderungen, Technikeinsatz etc.)?
- Gibt es aus Ihrer Sicht Qualifizierungsbedarf?
- Welche Hilfen zur Wiedereingliederung kommen aus Ihrer Sicht in Betracht?



Gesundheitstag 2009

Aufgaben und Dienstleistungen des Organisationsreferats

■ Sicherheitstechnische Betreuung und Arbeitsschutz

- Organisation des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes
- Organisation/Koordination von externem Betriebsarzt und Sicherheitsingenieur
- Organisation/Koordination der internen Sicherheitsbeauftragten
- Geschäftsführung im Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA)
- Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsanalysen
- Verfügung für Veranstaltungssicherheit im Haus der Wirtschaft BW
- Arbeitsplatzschutzausrüstungen
- Organisation von Untersuchungen von Berufskrankheiten und Unfällen
- Schutz besonderer Personengruppen (werdende Mütter, Behinderte)
- Arbeitszeitreglungen



■ Arbeitsmedizinischer Dienst und Gesundheitsschutz

- Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Sehhilfen für Bildschirmtätigkeit (Bildschirmarbeitsbrille)
- Betriebsärztliche Vorsorge, z.B. Gripeschutzimpfung
- Umsetzung des Nichtraucherschutzes
- Organisation des Gesundheitstages gemeinsam mit Referat 63



■ Notfall- und Rettungsmanagement

- Organisation der Ersten Hilfe
- Flucht- und Rettungswegepläne, Evakuierung
- Organisation der Ausbildung der Ersthelfer
- Organisation der Ausbildung der Brandschutz- und Evakuierungshelfer
- Notfallinformationen und Rettungsketten
- Alarmierung



■ Qualitätsmanagement

- Betreuung des Informationsangebots im Intranet
- Beschaffungen unter Berücksichtigung von Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Organisation von Arbeitsabläufen
- Gesundheitsorientierte Organisationsentwicklung/ -beratung
- Mitarbeiterbefragungen, u. a. zur Arbeitszufriedenheit
- Vorschlags- und Beschwerdemanagement





Gesundheitstag im Wirtschaftsministerium

Einladung

19.06.2009

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schon die alten Asiaten wussten: „*Reichtum ist viel, Zufriedenheit ist mehr. Gesundheit ist alles.*“

Ob wir im öffentlichen Dienst reich und zufrieden werden, lassen wir mal dahin gestellt, aber für die Gesundheit können wir etwas tun. Deshalb laden wir ein zum ersten

Gesundheitstag des Wirtschaftsministeriums am **08.10.2009**

Schwerpunkthemen werden sein die „**geistig-mentale Fitness**“ (Stichwort: älter werden im Beruf), eine ausgewogene „**Ernährung**“ sowie „**Bewegung, Sport, körperliche Fitness**“.

Zu diesen drei Themenbereichen werden **Vorträge** im Berta-Benz-Saal zu hören sein. Parallel dazu gibt es Angebote zur **Information** z.B.

- hausinterne Angebote des WM in Sachen Gesundheit
- Programm der Betriebssportgemeinschaft
- Leistungen des für das WM tätigen Institut für Arbeits- und Sozialhygiene (IAS)

und zur **Interaktion**, z.B.

- Stationen zum Messen verschiedener Körperfunktionen wie „Cardio-Scan“ oder ein „Lungenfunktionstest“
- Möglichkeiten, sportliche Aktivitäten kennenzulernen – vom „Thera-Band“ über „progressive Muskelrelaxation“ bis zum „Schnupperkurs Nordic Walking“

Kooperationspartner sind neben der „IAS-Stiftung“ die „Barmer Krankenkasse“, „rehamed GmbH Stuttgart“ und „TheraPlus Stuttgart“. Vorbereitet wird der Gesundheitstag durch eine Projektgruppe (Weidemann, Heidrich, Geiss, Behringer, Korte, Rebholz und andere).

Wir laden Sie herzlich dazu ein, diese vielfältigen Angebote wahrzunehmen und bitten Sie, sich den **8. Oktober 2009** in Ihrem Kalender vorzumerken. Selbstverständlich sind auch Ihre Angehörigen herzlich willkommen – ein gesundes Leben betrifft schließlich die ganze Familie.

Weitere Informationen und ein Programm-Flyer werden folgen.

Wie sagt doch Sebastian Kneipp: „*Wer nicht jeden Tag etwas Zeit für seine Gesundheit aufbringt, muss eines Tages sehr viel Zeit für die Krankheit opfern.*“ Nehmen Sie sich also die Zeit für einen Besuch des Gesundheitstags.

Mit freundlichen Grüßen
Projektgruppe „Gesundheitstag“



Gesundheitstag 2009

Wirtschaftsministerium

Angebote der Betriebssportgemeinschaft

Die Betriebssportgemeinschaft des Wirtschaftsministeriums (BSG) wurde am 24. April 1985 gegründet. Aktuell zählt die BSG 110 Mitglieder. Neben den sportlichen Angeboten, die im Sinne einer Gesundheitsprävention dem Ausgleich zu körperlichen und nervlichen Belastungen am Arbeitsplatz dienen sollen, bietet die BSG ganz nebenbei eine gute Plattform für die informelle Kommunikation über Abteilungsgrenzen und Hierarchieebenen hinweg. Die BSG trägt auf diese Weise nachhaltig zu einer guten Unternehmenskultur bei.

Informationen zu dem Sportangebot der BSG

Fitness

Seit 9. September werden jeden Mittwoch von 12:00 Uhr bis 12:50 Uhr und von 13:00 Uhr bis 13:50 Uhr zwei Gesundheitskurse "Bewegen und Entspannen zur Mittagsstunde" unter externer fachlicher Leitung von Susanne Colnaric angeboten.

Spartenleitung → Siegfried Jaumann (-2468)

Fußball

Neben dem im Frühjahr ausgetragenen traditionellen Hallenfußballturnier der Landesministerien um den Wanderpokal des Ministerpräsidenten (MP-Cup) sind für die Freiluftsaison meist vier bis fünf Fußballspiele auf dem Rasen gegen Mannschaften aus Unternehmen oder Landeseinrichtungen vorgesehen. Um den ständigen "Nachwuchssorgen" zu begegnen, ist ganz aktuell eine Spielgemeinschaft mit dem Sozialministerium gebildet worden.

Spartenleitung → Dirk Abel (-2304), Thomas Moldaschl (-2115) und Arndt Upfold (-2674)

Kegeln

Im ca. 4-wöchigen Abstand trifft sich die Kegler-Crew. Termine werden kurzfristig vereinbart.

Spartenleitung → Dieter Mähler (-2477)

Laufen

Regelmäßiger WM-Lauftreff im Schlossgarten (fast) immer am Dienstag um 17:00 Uhr, Treffpunkt Pforte. Für entsprechende Events wie z.B. den Stuttgart-Lauf (Halbmarathon) werden WM-Laufteams gebildet.

Spartenleitung → Wolfgang Münz (-2134)

Segeln

Ein- bis zweimal pro Jahr chartern die Segler der BSG komfortable Segelyachten am Bodensee (i. d. R. in Kressbronn-Göhrten). Im Vordergrund steht dabei das gesellige Beisammensein. Aber auch die Verbesserung der seglerischen Fähigkeiten (Wenden, Halsen, Anlegen, Knoten etc.) kommt nicht zu kurz. Für Anfänger ist es eine gute Gelegenheit, diese wundervolle Freizeitbeschäftigung ohne Stress und zu moderaten Kosten kennen zu lernen.

Spartenleitung → Walter Massar (-2445)

Ski/Snowboard

Im Winterhalbjahr werden - teilweise gemeinsam mit anderen Ressorts - Skiausfahrten organisiert.

Spartenleitung → Wolf Reese (-2331)

Tennis

Pro Jahr werden 2 bis 3 Matches gegen Teams wie z.B. "Neue Messe Stuttgart" oder "L-Bank" ausgetragen. Zur Verstärkung des Tennis-Teams sind neue Interessenten immer sehr willkommen.

Spartenleitung → Regine Knöll (-2220)

Tischtennis

Ganz aktuell steht wieder eine Tischtennisplatte im VM zur Verfügung. Zur Vereinbarung eines wöchentlichen Treffs oder zur Ausrichtung eines kleinen Turniers können sich Interessierte gerne an die Spartenleitung wenden.

Spartenleitung → Wolfgang Münz (-2134)

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Sportangebote ist die Mitgliedschaft in der Betriebssportgruppe (Jahresbeitrag 10 Euro). Anmeldeformulare können bei Frau Wagler (-2343) angefordert werden.

Neue interessierte Kolleginnen und Kollegen sind jederzeit herzlich willkommen.



Angebote des Personalreferats zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung

■ Gesundheitscheck

- Gesundheitscheck im Gesundheitszentrum Waldsee-Therme
 - Termine: jährlich im Herbst / Winter
 - Anmeldung bei Frau Traub
- Gesundheits-Wiederholungscheck im Gesundheitszentrum Waldsee-Therme
 - Termine: jährlich im Herbst / Winter
 - Anmeldung bei Frau Traub

■ Kurse und Seminare

- Rückenschulcourse
 - Termine: jährlich 1 bis 2 Kurse mit je 10 Einheiten à 60 Minuten
 - Anmeldung bei Frau Traub
- Kurs "Muskelkräftigung mit dem Thera-Band" Neu
 - Termine: geplant für Anfang 2010, Inhouse-Veranstaltung, 1 Kurs mit 6 Einheiten à 45 Minuten
 - Anmeldung bei Frau Rebholz
- Kurs "Fit durch Bewegungspausen - Körper und Geist in Balance" Neu
 - Termin: geplant für Anfang 2010, Inhouse-Veranstaltung, Dauer ca. 3 Stunden
 - Anmeldung bei Frau Rebholz
- Kurs "Stressabbau mit Übungen aus dem Tai Chi, Qi Gong und Yoga"
 - Termine: jährlich 1 Kurs mit 10 Einheiten à 60 Minuten
 - Anmeldung bei Frau Traub
- Kurs "Stressabbau durch Progressive Muskelentspannung" Neu
 - Termine: 12.10. - 07.12.2009; Wiederholungstermine im Februar 2010 möglich, Inhouse-Veranstaltung, 1 Kurs mit 10 Einheiten à 60 Minuten
 - Anmeldung bei Frau Traub
- Seminar "Wirksames Stressmanagement"
 - Termin: geplant für 2010, 2-tägiges Seminar im Kloster Heiligkreuztal (mit Übernachtung)
 - Anmeldung mit Formular "Anmeldung zu einer Fortbildungsmaßnahme" beim Referat 63
- Seminar "Stress? Nein Danke! Ein umfassendes Antistress-Seminar"
 - Termin: 23. - 24.11.2009 in Karlsruhe
 - Anmeldung mit Formular "Anmeldung zu einer Fortbildungsmaßnahme" beim Referat 63
- Nichtraucherseminar
 - Termine nach Vereinbarung
 - Anmeldung bei Frau Rebholz

■ Informationsveranstaltungen

- "Demenz"
 - Termin: 04.12.2008
 - Die Veranstaltung hat bereits stattgefunden
- "Pflege - Grundlagen der Pflegeversicherung"
 - Termin: 02.04.2009
 - Die Veranstaltung hat bereits stattgefunden
- "Betreuungsrecht" (Betreuungsverfügung, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung) Neu
 - Termin: 03.11.2009, Inhouse-Veranstaltung
 - Anmeldung nicht erforderlich, "offene" Veranstaltung
- "Erbrecht" (Testament, Gesetzliche Erbfolge, Vor- und Nachbarschaft, Pflichtteil, Checkliste zur Testamentserstellung, Ausschlagung, Erbschaftssteuer) Neu
 - Termin: geplant, Inhouse-Veranstaltung
 - Anmeldung nicht erforderlich, "offene" Veranstaltung

Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements						
Fragen zu den Schwerpunkten (bitte ankreuzen)	Geistig- mentale Fitness	Bewegung und Muskulatur	Stress	Ernährung	Betriebl. Eingliederungs management	Arbeitsschutz und Arbeitssicher.
1. In welchem Schwerpunkt wird zuviel angeboten?						
2. In welchem Schwerpunkt wird zuwenig angeboten?						
3. In welchem Schwerpunkt haben Sie schon Angebote genutzt?						
4. Gibt es einen Schwerpunkt der noch nicht aufgegriffen wurde?						
Attraktivität der Angebote (bitte ankreuzen)	sehr attraktiv	attraktiv	weniger attraktiv	nicht attraktiv		
5. Für wie attraktiv halten Sie die Angebote zur "Geistig-mentale Fitness"?						
6. Für wie attraktiv halten Sie die Angebote zu "Bewegung und Muskulatur"?						
7. Für wie attraktiv halten Sie die Angebote zu "Stressvermeidung- bewältigung"?						
8. Für wie attraktiv halten Sie das Angebot "Ernährung"?						
9. Für wie attraktiv halten Sie das Angebot "Betriebl. Eingliederungsmanagement"?						
10. Für wie attraktiv halten Sie das Angebot "Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit"?						
11. Für wie attraktiv halten Sie das Angebot insgesamt?						
Nutzung der Angebote						
12. Sind Ihnen die einzelnen Angebote zu den Schwerpunkten bekannt?	ja: <input type="checkbox"/>	nein: <input type="checkbox"/>				
13. Haben Sie das Angebot bereits genutzt?	ja: <input type="checkbox"/>	nein: <input type="checkbox"/>				
14. Wenn nein: Warum nicht?	<input type="checkbox"/> kein Bedarf/Notwendigkeit <input type="checkbox"/> kein Interesse <input type="checkbox"/> keine Zeit <input type="checkbox"/> noch nicht mit dem Angebot befasst sonstiges:					
15. Welche Angebote haben Sie bereits genutzt?						
16. Welcher Grund hat Sie zur Teilnahme bewegt?						
17. Konnten Sie einen Mehrwert aus der Teilnahme feststellen?	ja: <input type="checkbox"/>	nein: <input type="checkbox"/>				
18. Profitieren Sie dadurch auch privat?	ja: <input type="checkbox"/>	nein: <input type="checkbox"/>				
19. Wurde die Maßnahme zu Ihrer Zufriedenheit durchgeführt?	ja: <input type="checkbox"/>	nein: <input type="checkbox"/>				
20. Haben Sie zu dem bestehenden Angebot des Gesundheitsmanagements, Anmerkungen, Anregungen oder Verbesserungsvorschläge?						
21. Wie alt sind Sie?	<input type="checkbox"/> unter 30 Jahren <input type="checkbox"/> zwischen 30 und 50 Jahren <input type="checkbox"/> über 50 Jahren					
22. Geschlecht?	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich					

Anlage 13: Fragebogen