

## **Grundzüge des Konzepts zum Hochschulischen Gesundheitsmanagement der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV)**

*Hochschulisches Gesundheitsmanagement ist das systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen und um die gesundheitsförderliche Befähigung der Beschäftigten.*

*Unsere Vision ist das gesunde Arbeiten in einer gesunden Organisation!*

Das Hochschulische Gesundheitsmanagement (HGM) stellt ein umfassendes Angebot an alle Angehörigen der Hochschule dar. Dies umfasst die Bediensteten der Verwaltung ebenso wie die Fachhochschullehrkräfte und die Studierenden. Bestandteile sind hier sowohl die Verhaltensprävention im Sinne einer gesunden Selbststeuerung jedes einzelnen als auch der Verhältnisprävention bezüglich gesunder Arbeitsbedingungen und der Systemprävention.

Davon umfasst ist die Gesundheitsförderung (z.B. Seminare, Gesundheitstage, Vorsorgeuntersuchungen), der Gesundheits- und Präventionssport ebenso wie der Arbeitsschutz und arbeitsmedizinische Angebote. Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement fällt darunter. Aspekte des Personalentwicklungskonzepts werden ebenfalls tangiert.

Im Hinblick auf die Studierenden werden bereits im Studium an verschiedenen Stellen die theoretischen und praktischen Grundlagen für ein gelebtes Gesundheitsmanagement gelegt. Das durch die Studierenden organisierte Sportreferat der HfPV bietet daneben vielfältige Sportangebote an. Geplant sind hier auch Angebote im Bereich des Präventionssports.

Alle Maßnahmen zielen einerseits darauf ab, die Gesundheit jedes einzelnen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern und auf der anderen Seite auch, die eigenen Kompetenzen auszubauen. Bewegungsangebote stellen dabei einen geeigneten Ausgleich zu den Belastungen am Arbeitsplatz dar und sind inhaltlich darauf ausgerichtet (z.B. Herz-Kreislauftraining, Rückentraining, Stressbewältigungs- und Entspannungstraining). Ziel ist das gesunde Arbeiten in einer gesunden Organisation und dies auch vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen und der Herausforderungen des demografischen Wandels.

Um das Konzept umsetzen zu können, bedarf es der Einrichtung der entsprechenden Organe und einiger Verfahrensschritte wie etwa einer Bedarfsanalyse und verschiedener Erhebungen. Hierbei wird es wichtig sein, den Bedarf genau zu ermitteln und ein Angebot zu erstellen, dass sich an den tatsächlichen Bedürfnissen orientiert. Evaluationsmaßnahmen flankieren die Umsetzung des Konzepts.

Gesetzliche Grundlage sind das Arbeitsschutzgesetz sowie Vorschriften aus den Sozialgesetzbüchern.

## **1. Ziele des Hochschulischen Gesundheitsmanagements**

Primäres Ziel des Hochschulischen Gesundheitsmanagements ist die Gesunderhaltung und damit im eigentlichen Sinne auch eine Lebensverlängerung für die Angehörigen der Hochschule.

Das körperliche Wohlbefinden wird verbessert und die Leistungsfähigkeit erhalten und dies auch, um den gesteigerten und neuen Anforderungen an den Beruf und die eigene Arbeitsleistung weiterhin gerecht werden zu können. Daneben werden Arbeitszufriedenheit und Motivation erhalten und gesteigert.

Die Förderung der Gesundheit ist Teil der Führungskultur und wird innerhalb der Organisation weiter etabliert.

Daher werden eine gesundheitsfördernde und gesundheitsförderliche Organisationskultur und eine gesundheitsorientierte Infrastruktur geschaffen bzw. weiter ausgebaut.

Aspekte sind dabei auch die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben und die Senkung krankheits- und dienstunfähigkeitsbedingter Kosten. Dem demografischen Wandel wird durch Gesunderhaltung begegnet.

## **2. Bestandsaufnahme**

Folgende Angebote und Maßnahmen sind bereits realisiert:

Alle Angehörigen der HfPV können bereits jetzt ein Angebot (ca. 1 Stunde) pro Woche (aufgrund mündlicher Regelung der Hochschulleitung) am Gesundheits- und Präventionssportangebot der Abteilungen (inkl. Polizeibehörden) teilnehmen. Dieses Angebot wird am Standort Wiesbaden bereits umfassend genutzt. Zurzeit wird in der Abteilung Gießen eine Angehörige zur Trainerin mit dem Schwerpunkt Prävention ausgebildet, um das bereits vorhandene Angebot für die Verwaltungsbediensteten noch erweitern zu können. Daneben wird das Sportreferat an der HfPV etabliert und dessen Sportangebote weiter ausgebaut. Auch wenn sich das Angebot primär an die Studierenden richtet, ist geplant, Präventionsangebote auch für die übrigen Angehörigen zu öffnen.

Fortbildungsangebote zum Thema Gesundheitsmanagement können zielgruppenbezogen besucht werden. So stand etwa die Führungskräfte tagung des LPP am 11.06.2012 unter dem Titel „Gesundes Führen“. Daneben besuchten Führungskräfte der HfPV am 20./21.11.2013 die durch die HPA angebotene Fortbildung „Gesundes Führen“.

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte können an Dienstsportangeboten teilnehmen. Im Bedarfsfall kann eine psychologische Unterstützung der Polizeibediensteten durch den Zentralen Polizeipsychologischen Dienst (ZPD) erfolgen.

Darüber hinaus gibt es eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

## **3. Inhalte und geplante Maßnahmen**

Bestandteile des HGM sind das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Gestaltung der physikalischen Arbeitsumgebung (Licht, Luft, Temperatur) und des Arbeitsraumes ebenso wie des Arbeitsplatzes, Arbeitszeitregelungen und Fragen der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation sowie allgemein des Arbeitsschutzes (Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsplatzbegehungen, Vorsorgeuntersuchungen, Arbeitsmedizin). Weiterhin umfasst dies auch die Betrachtung der sozialen Umgebung. Bestandteile dessen sind die Betriebskultur, Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen, Führungsverhalten sowie die betriebliche Informations- und Kommunikationskultur. Weiterhin bildet ein Schwerpunkt das gesamte Sportangebot. Ergänzt

wird dies je nach Ergebnis der Bedarfsanalyse durch Schulungsangebote in Bezug auf Ernährung u.a.

## **4. Grundsätze des HGM**

### **4.1. Ganzheitlichkeit**

Sowohl das individuelle Verhalten als auch die spezifischen Verhältnisse werden berücksichtigt, es wird also sowohl bei den Personen als auch bei den Arbeitsbedingungen angesetzt. Stichworte sind hier die **Verhaltensprävention** im Sinne einer gesunden Selbststeuerung der Bediensteten (im Sinne der Stärkung der Eigenverantwortung und der persönlichen Ressourcen, z.B. Rückenschule, Stressbewältigung, Gripeschutzimpfung, Suchtberatung) und die **Verhältnisprävention** bezogen auf gesunde Arbeitsbedingungen (Arbeitsschutz, Ergonomie, Arbeitsorganisation, Bereitstellung betrieblicher Ressourcen) sowie die **Systemprävention** im gesunden Miteinander/ Zusammenarbeit (z.B. Personalentwicklungskonzept, Betriebsvereinbarung gegen Mobbing, altersgemischte Arbeitsgruppen, Schulung der Führungskräfte).

### **4.2. Partizipation**

Die Angehörigen der HfPV bzw. bestimmte Gruppen von Bediensteten und die Hochschulleitung wirken bei der Diagnose und der Entwicklung der zu ergreifenden Maßnahmen mit.

### **4.3. Integration**

Das HGM wird in die Betriebskultur (Organisation des Arbeitsalltags) integriert und damit auch die mit Gesundheitsfragen befassten Stellen.

### **4.4. Steuerung und Projektmanagement**

Das Gesamtkonzept ist als Projekt organisiert und wird als Lernzyklus durchgeführt (Bedarfsanalyse, Zieldefinition, Planung, Durchführung, Evaluation der Ergebnisse).

### **4.5. Gender Mainstreaming**

Bei der Konzeptionierung finden die unterschiedlichen (Arbeits?-)Bedingungen von Frauen und Männern Berücksichtigung. Hierbei werden ggf. spezifische Belastungen von Frauen und Männern identifiziert.

## **5. Verfahrensschritte zur Einführung**

### **5.1. Einrichtung der Organe**

Zunächst müssen die Organe des hochschulischen Gesundheitsmanagements (Steuerungsgremium, Arbeitskreis Gesundheit, BGM-Beauftragte oder Beauftragter) eingerichtet werden; je nach Bedürfnis und Größe der Organisation kann auf den Arbeitskreis Gesundheit verzichtet werden. Dies bietet sich hier aufgrund der Personenidentität und der Größe der Hochschule an.

**Das Steuerungsgremium** besteht aus der Hochschulleitung, der oder dem BGM-Beauftragten, der Sachgebietsleitung des Sachgebiets 1, einer Vertreterin oder einem Vertreter aus dem Personalrat sowie ggf. dem Arbeitsschutz-Arbeitskreis und ggf. der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Es hat die Aufgabe, Strategien zu entwickeln, Konzepte zu erstellen (Abläufe, Maßnahmen), das Controlling durchzuführen (Auswertung) sowie Budgetplanung und Dienstvereinbarungen zu entwerfen.

**Der Arbeitskreis Gesundheit** setzt sich aus einem Mitglied der Hochschulleitung als Leitung und der/dem BGM-Beauftragten in der Geschäftsführung zusammen. Beratend können die Medical Airport Service GmbH (MAS) sowie ggf. der ZPD oder der Polizeiärztliche Dienst (PÄD), die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Anbieter von Gesundheitsleistungen (z.B. Übungsleiterinnen und -leiter), Sportbeauftragte hinzugezogen werden.

Der Arbeitskreis Gesundheit hat die Aufgabe, Bedarfe zu ermitteln, ein Gesamtkonzept zu erstellen und Maßnahmen zur Umsetzung des Konzepts vorzuschlagen

Die oder der **BGM-Beauftragte** hat die Aufgabe, sich mit den BGM-Beauftragten anderer Behörden auszutauschen, einen Gesundheitsbericht zu erstellen, die Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen wahrzunehmen, Ansprechperson in Gesundheitsfragen zu sein. Sie oder er nimmt die Aufgabe im Nebenamt wahr, dafür kann eine Entlastung im Hauptamt erfolgen.

## 5.2. Bedarfsermittlung (z.T. über Befragung)

Um den tatsächlichen Bedarf feststellen zu können, ist eine Bedarfsermittlung erforderlich, zum Beispiel über **Gefährdungsbeurteilungen** (§§ 5, 6 ArbSchG), **Mitarbeiterbefragungen**, die sich spezifisch auf die Einführung eines Gesundheitsmanagements ausrichten oder auch Befragungen bestimmter Gruppen von Bediensteten (Verwaltungspersonal, Fachhochschul-lehrkräfte), **Auswertung von Statistiken** (z.B. Fehlzeitstatistiken, Langzeiterkrankungen, Dienstunfähigkeit, Altersstrukturanalysen) und die **Anfertigung einer Hochschullandkarte** (Standorte, Abteilungen, Anzahl der Bediensteten, Geschlecht, Alter, Tätigkeiten) sowie der **Ermittlung des Sportangebots der HfPV und Dritter**. Im Ergebnis wird ein Gesundheitslagebild erstellt und dies mit der Bedarfsanalyse kombiniert.

## 5.3. Konzeptentwicklung

Hier wird es notwendig sein, Verantwortliche zu bestimmen (z.B. für Sportangebote) und den zeitlichen Rahmen festzulegen (Dauer der Maßnahmen insgesamt, Angebote innerhalb/außerhalb der Arbeitszeit, Festlegung von Terminen und Uhrzeiten). Die Niederschrift des Konzepts als Dienstvereinbarung ist denkbar.

## 6. Offene Fragestellungen

### 6.1. Kostenfrage

Fraglich ist, welche Kosten entstehen und ob Kostenträger/ Partner gefunden werden können:

So könnten die **Gesetzliche Unfallversicherung** und die **Unfallkasse Hessen** als Partner gewonnen werden. Auch könnten themenspezifische kostenfreie Aus- und Weiterbildungsangebote sowie Informationsmaterial besorgt werden. Die **MAS** bietet ein Kontingent Freistunden an. Auch sind Kooperation mit anderen Behörden und Einrichtungen denkbar.

### 6.2. Hindernisse

In der Vergangenheit begegnete das im Ansatz verfolgte Gesundheitsmanagement einigen Hindernissen. So wurden 50% der Einsatzstunden der MAS GmbH zur arbeitsmedizinischen Betreuung abgesagt. Die Seminarangebote im Herbst 2011 stießen auf wenig Interesse der Beschäftigten. Bisher gibt es auch keine Angebote zu Alkohol- und Suchtprävention.

Ein wichtiger Aspekt ist hier die Partizipation der Beschäftigten und eine Mitarbeiterbefragung, um konkrete Bedarfe zu ermitteln.

## 7. Ideensammlung

- Veranstaltung eines Gesundheitstages als Startschuss
- Maßnahmen zum internen Marketing
- Führungskräfteberatung
- Bewegung/ Ernährung/ Entspannung/ Arbeitsplatzgestaltung/ Vorsorge
- Weitere Umsetzungsphase als kontinuierlicher Verbesserungsprozess: Planung > Durchführung > Überprüfung > Anpassung/Verbesserung
- Regelmäßige Evaluierung der Ergebnisse, Gesundheitsbericht der oder des BGM-Beauftragten, dann ggf. Anpassung des Angebots
- Schriftliche Befragung von Teilnehmenden an Maßnahmen des HGM
- Internes Benchmarking der Leistungen und/ oder Erfolge des HGM
- Begleitung der Umsetzung durch das Steuerungsgremium
- Erhebung von Kennzahlen, Qualitätssicherung, Auditierung Zertifizierung, ggf. Einbindung der/des Qualitätsbeauftragten
  
- **Anknüpfungspunkt: Arbeitsbedingungen (Verhältnis-/Systemprävention)**
- Ergonomie des Arbeitsplatzes
- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Verbesserung der internen Kommunikation
- Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
- Schulung der Führungskräfte („gesunder Führungsstil“)
  
- **Anknüpfungspunkt: Sportangebote (Verhaltensprävention)**
- „Sport ohne Duschen“ vor/nach der Arbeit (z.B. Tai Chi)
- „Pausenexpress“: aktive Mittagspause, Dauer: 15 Minuten, Kurzprogramm aus Entspannung und Bewegung ohne Kleidungswechsel; Zielgruppe: kleine Bürogemeinschaft (4-8 Personen)
- Präventions- und Gesundheitssport: Herz-Kreislauf (z.B. Nordic Walking), Ausdauer (z.B. Spinning, angeleiteter Lauftreff), Wasser (z.B. Aquajogging), Entspannung (z.B. Yoga, mobile Massage)
- Kooperation mit örtlichen Fitness-Studios
  
- **Sonstige Angebote:**
- Seminare zu Themen wie z.B. Stressbewältigung, Konfliktmanagement, Ernährung > Wissensvermittlung
- Kochkurse zur gesunden Ernährung, evtl. in Kooperation mit der Kantine der HPA
- Gripeschutzimpfung
- Veranstaltung von Aktionswochen (z.B. in Zusammenarbeit mit der Kantine der HPA); Bewegungsberatung am Arbeitsplatz
- Angebote zu Alkohol- und Suchtprävention
- Aufbau eines Netzwerks zur psychosozialen Unterstützung (intern / Rückgriff auf landesweite Einrichtungen), feste Kooperation mit externen Netzwerken



Manuela Sykstus  
Kanzlerin