

Strategiepapier der Landesgesundheitskonferenz Berlin zur Entwicklung von Gesundheitszielen

Gesundheitsziel „Gesundes Arbeiten in Berlin stärken – Erwerbsleben für alle Berliner*innen gesund gestalten“

(Beschluss zur Entwicklung des Gesundheitsziels mit Handlungsfeldern in der Leitungsrunde am 2.12.2014. Beschluss des Ziele- und Strategiepapiers in der Leitungsrunde am 14.10.2016)

Vorbemerkung:

Arbeitsbedingungen haben eine hohe Relevanz für die Gesundheit: Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist sowohl ein wichtiger Faktor für Produktivität als auch für Lebensqualität. Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen so zu gestalten, dass sie in jeder Phase des (Berufs)lebens eher eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sind – dies erweist sich angesichts einer sich wandelnden und verdichtenden Arbeitswelt als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte. Zunehmende Heterogenität von Arbeitsbiografien, die Digitalisierung der Arbeitswelt sowie der demografischer Wandel und die damit einhergehende Veränderungen der Altersstruktur in den Belegschaften erfordern neue Gestaltungskonzepte für gesundes Arbeiten.

Die neuen gesetzlichen Regelungen zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention (Präventionsgesetz) beinhalten auch Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (§ 20b, Abs. 1). Dabei fördern Krankenkassen mit ihren „(...) Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen“.

Die Landesgesundheitskonferenz hat die gesunde Gestaltung der Arbeitswelt im Jahr 2013 unter dem Titel „BERUFsLEBEN gesund gestalten“ zu einem Schwerpunktthema gemacht und seither kontinuierlich weiterentwickelt. Ausgangspunkt war das Forum „Gesund im Beruf – Aktiv in den Ruhestand“ der 9. Landesgesundheitskonferenz 2012 sowie Überlegungen im Rahmen der Gesundheitsziele für Ältere.

Auf dieser Grundlage wurde dem Thema Gesundheit im betrieblichen Setting ein fachlicher Rahmen gegeben und der Steuerungsausschuss damit beauftragt, über eine geeignete Arbeitsstruktur für die weitere Bearbeitung des Themas zu beraten und diese einzurichten. Unter der Beteiligung der GKV, von BIGA, Health Capital und dem Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung (AK BGF) bei Gesundheit Berlin-Brandenburg hat sich dann eine AG gebildet. Diese AG hat 2014 unter Einbezug der LGK-AG's „Kita und Gesundheit“ und „Gesundheitsziele für Ältere“ empfohlen, das betriebliche Setting bzw. die gesunde Arbeitswelt als einen eigenen Gesundheitszielebereich zu entwickeln. Eine fachliche Grundlage dafür wurde in Form einer Ziele- und Strategiematrix erarbeitet (Beschluss 3/2014). Die Leitungsrunde hat daraufhin am 16.12.2014 beschlossen, das Thema „Gesunde Arbeitswelt“ im Rahmen der LGK als Gesundheitsziel zu entwickeln.

Die Leitungsrunde hat sich 2015 (Beschluss 3/2015) auf primäre Handlungsfelder im Gesundheitsziel verständigt und die AG damit beauftragt, diese zu konkretisieren und praktisch umzusetzen. Das vorliegende Strategiepapier wurde durch die Leitungsrunde am 14.10.2016 beschlossen.

Ziele

- **Oberziel:** „Gesundes Arbeiten in Berlin stärken – Erwerbsleben für alle Berliner*innen gesund gestalten“
- **Zielgruppe:** Unternehmen (insbesondere kleine und mittlere Unternehmen - KMU), Organisationen, erwerbstätige Menschen
- **Handlungsfelder:** Arbeitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- **Querschnittsziele:** Gendermainstreaming, Kultursensibilität, Sozialogenbezug

Ziele:

1. **Arbeitsschutz ist in jedem Unternehmen/jeder Organisation gestärkt und verankert.**
2. **Die Zahl der Unternehmen/Organisationen die BGF umsetzen ist erhöht (insbes. bei KMU).**

Bei der Konkretisierung und Umsetzung werden folgende Querschnittsthemen berücksichtigt:

- Gesundheitliche Chancengleichheit einschließlich der Situation von Menschen mit Migrationshintergrund
- Gender Mainstreaming

Erläuterungen zur Systematik des Strategiepapiers:

Strategie: Konkretisierung der inhaltlichen Schwerpunkte und der Vorgehensweise in den Handlungsfeldern des Gesundheitszielprozesses, um die Gesundheitsziele umzusetzen

Maßnahmen: Beispiele für bestehende Maßnahmen, um die Umsetzung zu veranschaulichen

Umsetzung: Orientierungspunkte und Vorschläge für Maßnahmen, um Strategien umzusetzen

Monitoring: Beispiele für mögliche Indikatoren für ein Monitoring

Zuständigkeit/Einbindung: Exemplarische Benennung entscheidender Akteure zur Umsetzung der Strategien

Handlungsfeld Arbeitsschutz:

1. Arbeitsschutz ist in jedem Unternehmen/jeder Organisation gestärkt und verankert

Kommentar:

Arbeitsschutz beinhaltet das sichere Arbeiten am Arbeitsplatz und den Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten. Gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG, 1996, § 2 Abs.1) handelt es sich beim Arbeitsschutz um Maßnahmen „(...) zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.“ Es ist Grundpflicht der Arbeitgebenden „(...) die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen“. Die sich aus der Gefährdungsbeurteilung abzuleitenden Präventionsmaßnahmen fokussieren auf Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) und nicht auf das individuelle Verhalten der Beschäftigten (Verhaltensprävention).

Arbeits- und Gesundheitsschutz (inkl. Gefährdungsbeurteilung) bilden die Basis für ein gesundes Arbeiten. Nur ein gut funktionierender Arbeits- und Gesundheitsschutz bietet die ideale Basis für eine langfristig erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung und somit den Gesamtkomplex des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Selbst wenn Abweichungen davon in der Realität bekannt sind, sollte diese Priorisierung verfolgt/angestrebt werden.

Nr.	Strategie	Beispiele Maßnahmen	Umsetzung z.B.	Monitoring z.B.	Zuständigkeit/Einbindung
1.1	Unternehmen/Organisationen sind über den kompletten Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert und setzen diesen um.	Filme (Mediathek MAG), Medien etc. der DGUV Infopaket Präsentation guter Beispiele Schulungen durch Fachvereinigung Arbeitssicherheit	Homepages Informations- und Fachveranstaltungen berlinweite Kampagnen Entwickeln von positiven Anreizsystemen	Betriebe beschäftigen sich mit dem Thema	LAGetSi, DGUV, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, IHK, Fachvereinigung Arbeitssicherheit
1.2	Gefährdungsbeurteilungen sind in Unternehmen/Organisationen (inkl. Öffentlicher Dienst) Standard (einschließlich psychischer Belastungen).	Qualitätssiegel Kampagnen	Kooperationen für Qualitätssiegel (z.B. branchenspezifisch) Selbstverpflichtung der Betriebe	Bestandsaufnahmen z.B. der GDA Prüfverfahren Berichte DGUV, LAGetSi	IHK, DGUV, Fachverbände, Innungen, Kammern, DGB, Sozialpartner, LAGetSi, SenArb

Handlungsfeld Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):

2. Die Zahl der Unternehmen/Organisationen die BGF umsetzen ist erhöht (insbes. KMU)

Kommentar:

Nicht nur in Berlin, sondern bundesweit geht die inhaltliche Entwicklung der BGF auf die vielfältigen Aktivitäten und Konzeptentwicklungen der GKV zurück. Seit einigen Jahren gilt daher auch der Leitfaden Prävention (Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20 und 20a SGB V) als konzeptionelle Beschreibung und (Qualitäts-)Standard für BGF. Diese übergeordnete Funktion findet seinen Niederschlag ebenso in der Zuordnung des Bundesfinanzministeriums zu steuerlichen Begünstigungen (500,00 €/MA/Jahr) für „zugelassene“ Leistungen im Komplex BGF.

Eine berlinspezifische Bearbeitung dieser Gesamthematik – BGF/BGM inhaltlich, quantitativ, qualitativ und orientierend (Wegweiserfunktion) – findet sich in einem von der Senatsverwaltung beauftragten Gutachten (Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Stadt Berlin - „Gesunde Betriebe in Berlin“), das demnächst als Borschüre veröffentlicht wird.

Damit die vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen zum Thema weiter ausgebaut und nutzbar gemacht werden können, lohnt sich dieses Gesundheitsziel für Berlin ganz besonders, aber vor allem um den jahrzehntelangen Bedarf zu befriedigen, stehen ganz besonders die KMU im Mittelpunkt. Diese sind von ihrer Anzahl und damit der Gesamtzahl der Beschäftigten von erheblicher Bedeutung für die Gesundheitssituation der erliner Gesamtbevölkerung.

Darüber hinaus wird eine Fokussierung auf die Zielgruppen mit erhöhter Risikobelastung wie Pädagogen, Erziehende, Lehrende, Beschäftigte in der Gesundheitswirtschaft und Beschäftigte der Arbeitswelt 4.0 stattfinden.

Über all den bisher beschriebenen Aspekten und Inhalten wird dieses Gesundheitsziel untrennbar mit dem Qualitätsanspruch von nachgewiesenen erfolgreichen BGF-/BGM-Programmen stehen.

Nr.	Strategie	Beispiele Maßnahmen	Umsetzung z.B.	Monitoring z.B.	Zuständigkeit / Einbindung
2.1	Unterstützungsstrukturen und Akteure für BGF sind Unternehmen/Organisationen (insb. KMU) bekannt und transparent.	Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Informationsmaterialien, Transparenzplattform	Kontakt- und Informationsstellen für BGF/BGM sind vernetzt (AK BGF, DNBGF, GKV, IHK, Kammern etc.)	Präventionsberichte der GKV Statuserhebungen spezifische Befragungen, Feedbacks und Auswertungen („Unternehmen investieren in Gesundheit“)	DNBGF, IHK, SenArb, AK BGF bei Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V., GKV, Kammern & Fachverbände, Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Verbände (z.B. VDSI)
2.2	Das Wissen über qualitätsgesicherte und passgenaue Angebote ist praxisrelevant und anschaulich verfügbar.	neue Kommunikationskonzepte/Filme, Medien, Materialien	s.o., Weiterführung/Unterstützung von BIGA		Initiative Gesundheit und Arbeit (iga), DGUV, GKV, INQA,
2.3	Das Wissen über BGF bei Arbeitgebern / Entscheidern (insbesondere KMU) sowie über Unterstützungsstrukturen ist erhöht.	Unternehmen unterschiedlicher Größe mit erfolgreichem BGF als Vorbilder vorstellen	Öffentlichkeitsarbeit, Konferenzen, Preise & Wettbewerbe, Auswahlverfahren/	durchgeführte Fach- und Informationsveranstaltungen	Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF), Health Capital, LAGetSi, INQA,

Nr.	Strategie	Beispiele Maßnahmen	Umsetzung z.B.	Monitoring z.B.	Zuständigkeit / Einbindung
		(Gute Praxis), Übertragbarkeit aufzeigen	Kriterienkatalog für Auswahl überbetrieblicher Dienste entwickeln	ngen	DGUV, Verbände (z.B. VDSI), AK BGF bei Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.
2.4	Instrumente und Kriterien für Qualitätsentwicklung von Angeboten sind für Unternehmen und Verwaltungen niedrigschwellig/systematisch verfügbar.	unternehmensgrößen- und branchenspezifische Konzepte	AK BGF von Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.	durchgeführte berlinweite Kampagnen	AK BGF von Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V., INQA, GKV, Sozialpartner, DGUV, Verbände (z.B. VDSI)
2.5	Führungskräfte in Unternehmen und Verwaltungen sind bezüglich BGF sensibilisiert/geschult (Umsetzungsebene).	Befragung bei Berliner Unternehmen	Kriterien für Auswahlverfahren von Führungskräften, Kriterien f. Auswahlverfahren f. betriebsärztlichen Dienst, Schulungen etc.		Health Capital, IHK, INQA, Verbände, GKV, Verbände (z.B. VDSI)
2.6	Zugänge zu KMU sind identifiziert und verbessert, um Informationen und Instrumente für qualitätsgesicherte BGF zu verbreiten und Einstiegswege/Schritte zu passgenauen Angeboten anzubieten.	Arbeitsschutz als Brücke für BGF § 20 SGB V – Umsetzung BGF in Kooperation mit GKV'en Lotsenfunktionen etablieren	Medien, Veranstaltung		u.a. Arbeits- und Betriebsmediziner, GKV, Anbietende, INQA, Verbände (z.B. VDSI)
2.7	KMU verfügen ihrerseits über Zugänge und niedrigschwellige Informationen zu BGF.	Große Unternehmen übernehmen Funktionen als Multiplikatoren (betriebliche Kooperationsverbände) relevante Multiplikatoren sind identifiziert und vernetzt (IHK, GKV, Kammern, Innungen etc.)	Wissenstransfer z.B. an Zulieferer & Partnerfirmen Öffentlicher Sektor als Vorbild		Einbindung von IHK, Kammern, Verbände (z.B. VDSI)
2.8	KMU-kompatible Konzepte sind Unternehmen/Organisationen bekannt und niedrigschwellig verfügbar.	Medien von iga, BZgA, GKV, INQA	Klassische Öffentlichkeitsarbeit		Einbindung von iga, BZgA, GKV, INQA