



Ergonomie



Kinderferienbetreuung



Nordic Walking

BAYERISCHES LANDESAMT FÜR GESUNDHEIT
UND LEBENSMITTELSICHERHEIT



Psychische Gesundheit



Yoga

LGL

Betriebliches
Gesundheitsmanagement
am LGL

Bericht 2010 - 2014

Für eine bessere Lesbarkeit haben wir bei manchen Personenbezeichnungen auf ein Ausschreiben der weiblichen Form verzichtet. Selbstverständlich sind in diesen Fällen Frauen und Männer gleichermaßen gemeint.

Herausgeber: Bayerisches Landesamt für
Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL)
Eggenreuther Weg 43, 91058 Erlangen

Telefon: 09131 6808-0
Telefax: 09131 6808-2102
E-Mail: poststelle@lgl.bayern.de
Internet: www.lgl.bayern.de
Bildnachweis: Bayerisches Landesamt für
Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL)

Druck: Kaiser Medien GmbH, Nürnberg
Stand: Oktober 2014
Autoren: Dr. Nicole Meyer, MPH; Dr. Hedwig Spegel, MPH

Bei fachlichen Fragen wenden Sie sich bitte an:
Dr. Hedwig Spegel, MPH
Telefon: 09131 6808-4269
E-Mail: hedwig.spegel@lgl.bayern.de

© Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit
alle Rechte vorbehalten

Gedruckt auf Papier aus 100 % Altpapier

ISBN 978-3-945332-19-1 Druckausgabe
ISBN 978-3-945332-20-7 Internetausgabe

Diese Druckschrift wird kostenlos im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von den Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden. Bei publizistischer Verwertung – auch von Teilen – wird um Angabe der Quelle und Übersendung eines Belegexemplars gebeten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Broschüre wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt. Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden. Für die Inhalte fremder Internetangebote sind wir nicht verantwortlich.



BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.
Unter Tel. 089 122220 oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Hintergrund	7
2 Entwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements am LGL.....	8
2.1 Mitarbeiterbefragung 2011	9
2.1.1 Ergebnisse	11
2.2 Dienstvereinbarung BGM	20
2.3 Maßnahmen	21
2.3.1 Führungskräftebildungen.....	21
2.3.2 Stress- und Zeitmanagement / Teambildung	22
2.3.3 Bewegungskurse an den verschiedenen Standorten.....	22
2.3.4 Darmkrebs-Früherkennungs-Untersuchung.....	27
2.3.5 Ferienbetreuung.....	28
2.3.6 Kindermitbringtag	29
2.3.7 Gesundheitstag in Oberschleißheim	30
2.3.8 Gripeschutzimpfung	31
2.3.9 Netzwerkaktivitäten	32
2.4 Weiterer Handlungsbedarf.....	33
3 Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	33
3.1 Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	34
3.2 Steuerungskreis	35
3.2.1 Aufgaben des Steuerungskreises	35
3.2.2 Mitglieder des Steuerungskreises	35
3.3 Arbeitsgruppe BGM – AG BGM.....	36
3.3.1 Aufgaben der AG BGM	36
3.3.2 Mitglieder der AG BGM	37
3.4 Standortkoordinatoren und BGM-Beauftragte der Abteilungen	37
3.4.1 Aufgaben der Standortkoordinatoren	37
3.4.2 Aufgaben der BGM-Beauftragten der Abteilungen.....	38
3.5 Externe Fachberater.....	38
3.6 Gesundheitskreise.....	38

4	Mitwirkung der Zentralabteilung über Aufgaben und Pflichten des Arbeitgebers	39
5	Finanzielle Ressourcen	40
6	Ansprechpartner des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	41
7	Mitarbeitergetragenes BGM Zusammenarbeit – Mitwirkung – Dank.....	42

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

das LGL hat seit 2010 mit großer Unterstützung des Personalrates begonnen, systematisch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Sinne eines behördlichen Gesundheitsmanagements aufzubauen und darin die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und Organisations- und Personalmanagement zu integrieren und zu verzahnen. Im Rahmen einer umfassenden Mitarbeiterbefragung wurde begonnen, das BGM als systematischen Prozess einzuführen und weiter zu entwickeln. Mit einer Geschäftsstelle, einem Steuerungskreis unter der Leitung des LGL-Vizepräsidenten, Beauftragten der Abteilungen, Standortkoordinatoren und einer Arbeitsgruppe wurden für das BGM solide Organisationsstrukturen geschaffen. Geeignete Maßnahmen wurden von den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung abgeleitet und mit Hilfe von Gesundheits- und Arbeitskreisen auf verschiedenen Gebieten umgesetzt und etabliert. Schon jetzt sind positive Effekte erkennbar. Für die Zukunft besteht jedoch weiterer Handlungsbedarf.

Bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu. Ihre Aufgabe ist es, die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter und sich selbst so zu gestalten, dass Gesundheit und Qualifikation gefördert werden und die Belastungen nicht zu Erkrankungen führen. Durch entsprechende Weiterbildungsangebote gilt es, Führungskräfte in dieser Doppelfunktion zu unterstützen.

Mit dem ersten Gesundheitsbericht wollen wir den Weg der Etablierung eines „Mitarbeiter getragenen“ BGM im LGL beschreiben und einen Tätigkeitsbericht vorlegen, der zukünftig regelmäßig erscheinen soll.

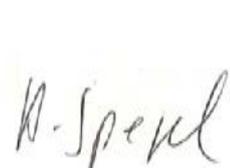
Wir freuen uns über Ihr Interesse.

Dr. Andreas Zapf
Präsident des LGL

Dr. Dr. Markus Schick
Vizepräsident des LGL und
Vorsitzender des BGM
Steuerungskreises

Anna Maria Denk
Vorsitzende des Ge-
samtpersonalrats

Dr. Hedwig Spiegel
Leiterin der BGM Ge-
schäftsstelle



1 Hintergrund

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) gewinnt vor dem Hintergrund wachsender Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung. Qualitativ und quantitativ steigende Arbeitsanforderungen und Belastungsstrukturen infolge neuer Technologien, Informationsüberflutung, wachsenden Zeitdrucks und Arbeitsverdichtung aufgrund einer dauerhaften Verringerung finanzieller und personeller Ressourcen können die Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Daneben erfordern die demografische Entwicklung mit im Durchschnitt immer älter werdenden Beschäftigten und einer verlängerten Lebensarbeitszeit die Gestaltung einer gesundheitsgerechten Arbeitswelt und die Förderung der gesundheitlichen Kompetenz eines jeden Einzelnen. Diese Realität trifft auch auf die Beschäftigten in Behörden und Verwaltung zu.

Betriebliches Gesundheitsmanagement zielt darauf ab, die vielschichtigen Bedingungen und Ursachen von Gesundheit positiv zu beeinflussen, um die Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Entsprechend der "Ottawa Charta" der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wird Gesundheit verstanden als Fähigkeit des Individuums, die eigenen Gesundheitspotenziale auszuschöpfen und damit angemessen auf die Herausforderungen der Umwelt reagieren zu können. Hierzu bedarf es eines entsprechenden Umfeldes, das es den Menschen ermöglicht, auf gesundheitsrelevante Faktoren Einfluss nehmen zu können. Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst daher zum einen die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse (Verhältnisprävention), zum anderen die Stärkung individueller Handlungskompetenzen (Verhaltensprävention). Dabei sollen die unterschiedlichen Lebenssituationen, Erfahrungen und Ausgangslagen von Frauen, Männern und Familien berücksichtigt werden. Das Gleiche gilt für die unterschiedlichen Kulturen und Altersgruppen.

2 Entwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements am LGL

Das LGL befasst sich aufgrund seines spezifischen Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiches thematisch schon des längeren mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. 2009 wurde in einem ersten Schritt für die Entwicklung und spätere Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements am LGL eine Arbeits- bzw. Projektgruppe gegründet, mit dem Ziel, ein umfassendes und nachhaltiges Handlungskonzept zu entwickeln und bereits vorhandene Einzelmaßnahmen effektiver zu gestalten und zu ergänzen. In einer Beschlussvorlage wurden 2010 das weitere Vorgehen und der Bedarf an finanziellen und personellen Ressourcen konkretisiert.

Nach einer ersten Statuserhebung in einer Mitarbeiterbefragung aller Beschäftigten des LGL sollten auf der Basis der Befragungsergebnisse verschiedene Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden. Hierfür wurden entsprechende Strukturen aufgebaut (siehe Kapitel 3). Durch eine erneute Mitarbeiterbefragung zu einem späteren Zeitpunkt sollen dann bereits getroffene BGM-Maßnahmen mittelfristig evaluiert werden.

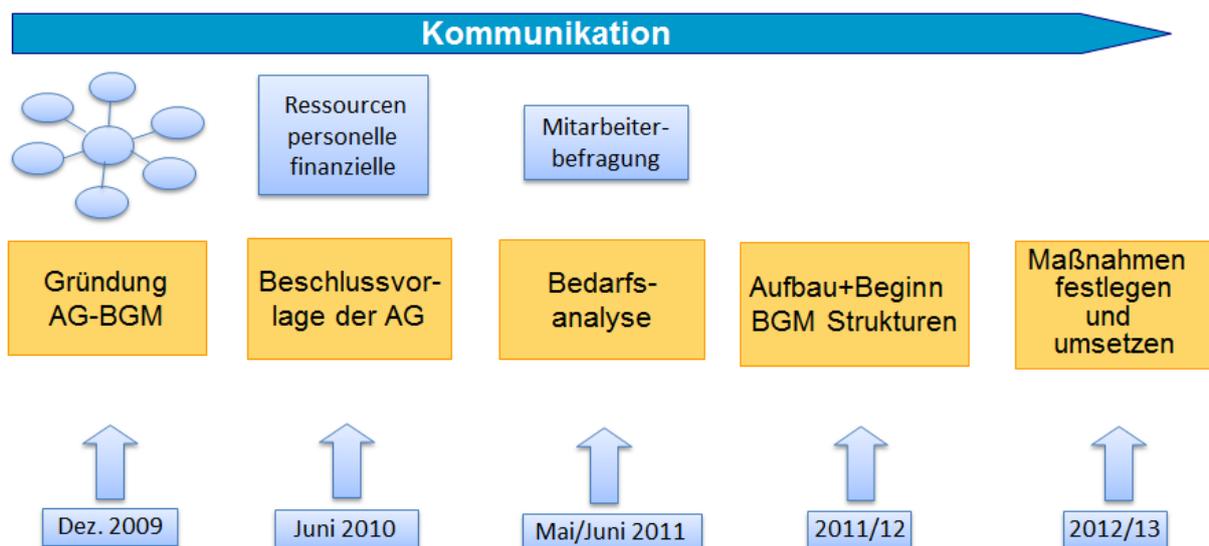


Abbildung 2-a: Entwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements am LGL.

2.1 Mitarbeiterbefragung 2011

Für eine erste Bestandsaufnahme fand vom 16.05.2011 bis 10.06.2011 die erste standortübergreifende LGL-Mitarbeiterbefragung statt.

Der eingesetzte Fragebogen bestand aus 110 Fragen, die zum überwiegenden Teil aus bereits etablierten Instrumenten entnommen wurden. Erfragt wurden verschiedene gesundheitsrelevante Aspekte folgender arbeitsplatzbezogener Bereiche:

- Arbeitsumgebung
- Bindung an den Arbeitsplatz (Commitment)
- Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit damit
- Einflussmöglichkeiten und Spielraum bei der Arbeit
- Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und der Arbeit
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Vorgesetztenverhalten
- Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen
- psychisches Wohlbefinden und körperliche Beschwerden am Arbeitsplatz
- Essensversorgung
- allgemeine Angaben zum Beschäftigungsverhältnis sowie
- gewünschte Aktivitäten zur Gesundheitsförderung.

Im Rahmen der Personalversammlungen an den verschiedenen Standorten wurde die Befragung von der Amtsspitze des LGL angekündigt. Die Mitarbeiter wurden durch ihre Sachgebietsleiter sowie durch Rundmails und Plakate über die Befragung informiert und zur Teilnahme motiviert. Damit sich die Mitarbeiter mit der Befragung vertraut machen konnten, wurde der Fragebogen bereits im Vorfeld der Befragung ins Intranet eingestellt. Gleichzeitig wurde ein BGM-Postfach eingerichtet.

Es wurde deutlich auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Wahrung der Anonymität hingewiesen. Die Datenauswertung erfolgte durch ein externes Institut.

Die Sachgebietsleiter verteilten den Fragebogen zusammen mit einem Motivations schreiben an ihre Mitarbeiter. Im Zeitraum vom 16.05. bis 10.06.2011 sollte der aus-

gefüllte Fragebogen in einem Rückumschlag in an den verschiedenen Standorten dafür aufgestellten versiegelten Urnen eingeworfen werden. Die Urnen wurden nach Befragungsende verschlossen direkt an das auswertende Institut übergeben.

Die Befragungsergebnisse wurden zunächst vom externen Institut den Abteilungsleitern und der AG BGM vorgestellt. Anschließend wurden die Ergebnisse im Rahmen der Personalversammlungen an den jeweiligen Standorten den Mitarbeitern vorgestellt. Die abteilungsspezifischen Ergebnisse wurden zunächst von den Abteilungsleitern mit den jeweiligen Sachgebiets- und Sachbereichsleitern besprochen. In einem zweiten Schritt stellten dann die Abteilungsleiter die Ergebnisse ihren Mitarbeitern vor und diskutierten mit ihnen mögliche Maßnahmen (siehe Kapitel 2.3).

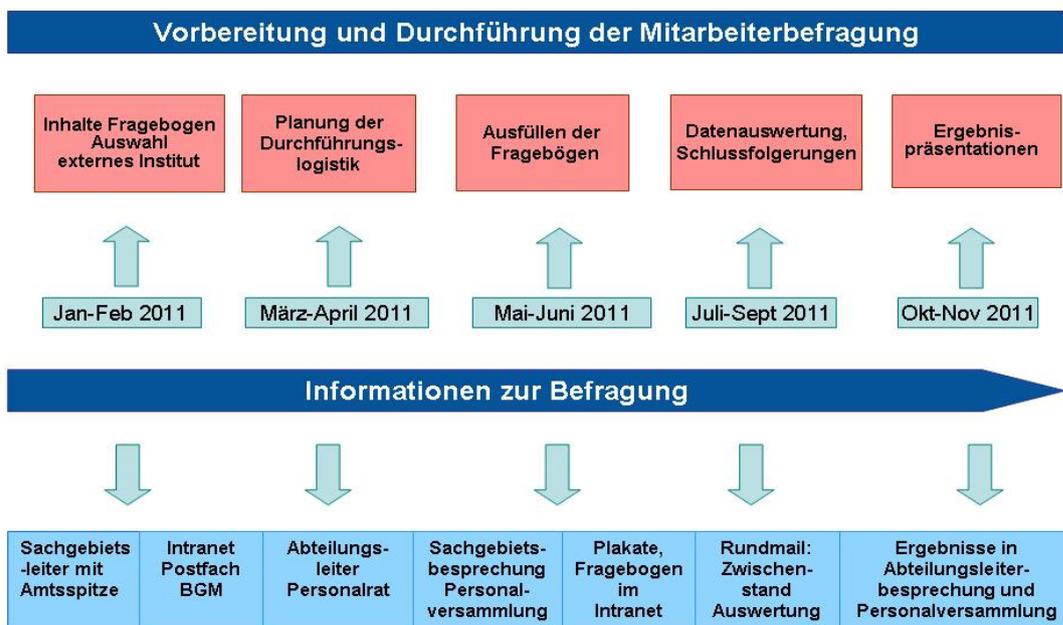


Abbildung 2-b: Vorbereitung und Durchführung der Mitarbeiterbefragung.

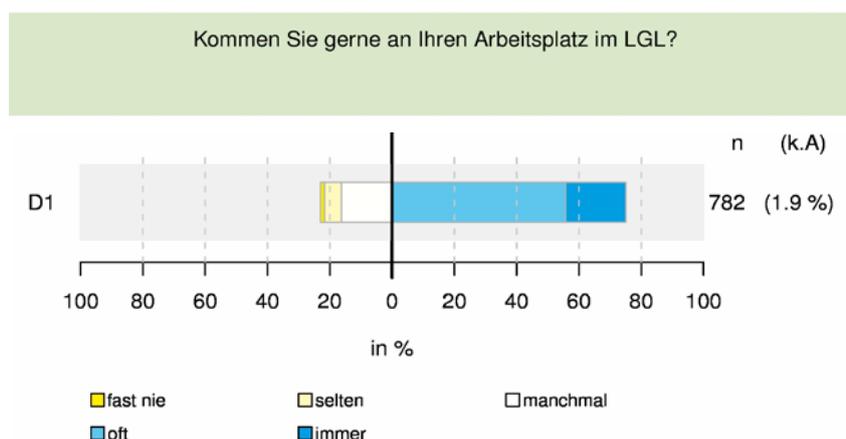
2.1.1 Ergebnisse

An der Mitarbeiterbefragung haben insgesamt 782 Beschäftigte des LGL teilgenommen, was einer sehr guten Rücklaufquote von 77% entspricht. Es zeigte sich eine hohe abteilungsspezifische Repräsentativität.

Die Gesamtergebnisse der Befragung sind im Intranet unter „*Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ergebnisse der Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*“ einzusehen. Nachfolgend werden einige zentrale Ergebnisse sowie abgeleitete Maßnahmen dargestellt.

2.1.1.1 Beurteilung des LGL als Arbeitgeber

Mittels zweier Fragen sollte das LGL als Arbeitgeber global beurteilt werden. Zum einen wurde gefragt, ob die Beschäftigten gerne an ihren Arbeitsplatz kommen, zum anderen, ob sie jemandem auf Stellensuche das LGL als attraktiven Arbeitgeber empfehlen würden. Bei der Beantwortung der beiden Fragen zeigten sich deutliche Unterschiede. Während über 70 % angaben, oft oder immer gerne an ihren Arbeitsplatz zu kommen, würden nur weniger als die Hälfte der Befragungsteilnehmer das LGL auch als attraktiven Arbeitgeber weiterempfehlen.



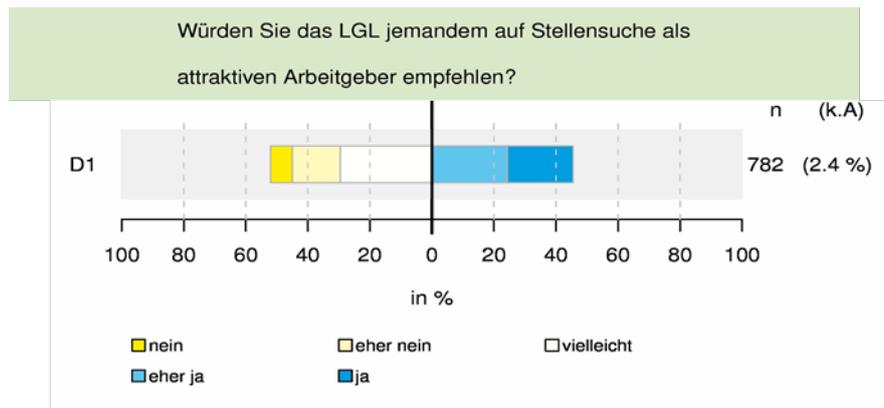


Abbildung 2-c: Anteile der Befragten, die gerne an ihren Arbeitsplatz im LGL kommen bzw. das LGL als attraktiven Arbeitgeber weiterempfehlen.

2.1.1.2 Arbeitsbelastung

Abbildung 2-d veranschaulicht Aussagen der Beschäftigten zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsbelastung. Insgesamt gab etwa ein Viertel aller Befragten an, ihre Arbeitsbelastung während ihrer Arbeitszeit sei zu hoch. 15 % gaben an, ihr Aufgabenspektrum in der Arbeitszeit nie oder selten zu schaffen, 13 % schafften das Leistungsspektrum nie oder selten ohne Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen zu müssen und 9 % gaben an, die ihnen zustehenden Pausen nie oder nur selten einhalten zu können. Die Anteile bei den Führungskräften lagen im Vergleich zu Nichtführungskräften jeweils deutlich höher.

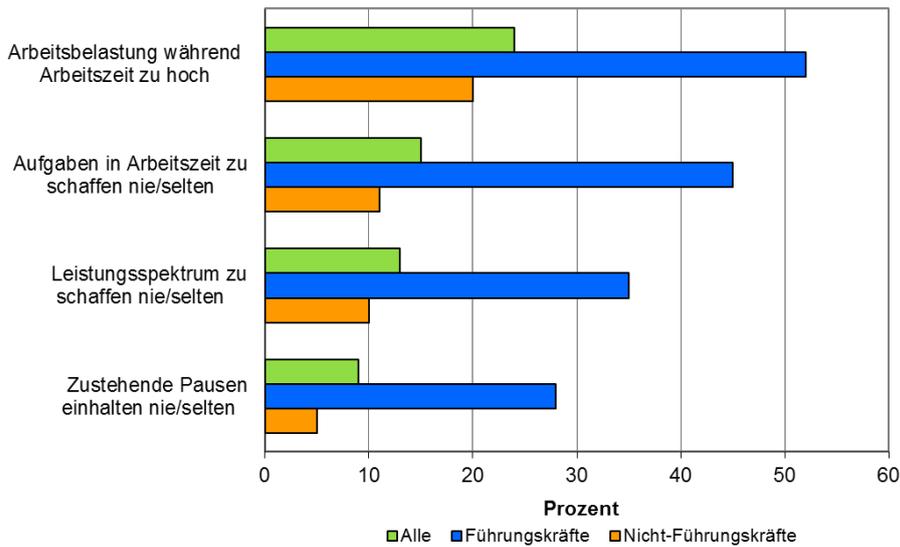


Abbildung 2-d: Aussagen zur Arbeitsbelastung der Beschäftigten.

2.1.1.3 Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf

Zur Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf wurde gefragt, ob durch die Arbeit das Privatleben wie Familie, Freunde, Hobbies zu kurz kommt. 30 % beantworteten die Frage mit meistens (25%) oder immer (5%). Auch hier lagen die Anteile bei Führungskräften (44% meistens, 4% immer) deutlich über denen von Nichtführungs-kräften (vgl. Abbildung 2-e).

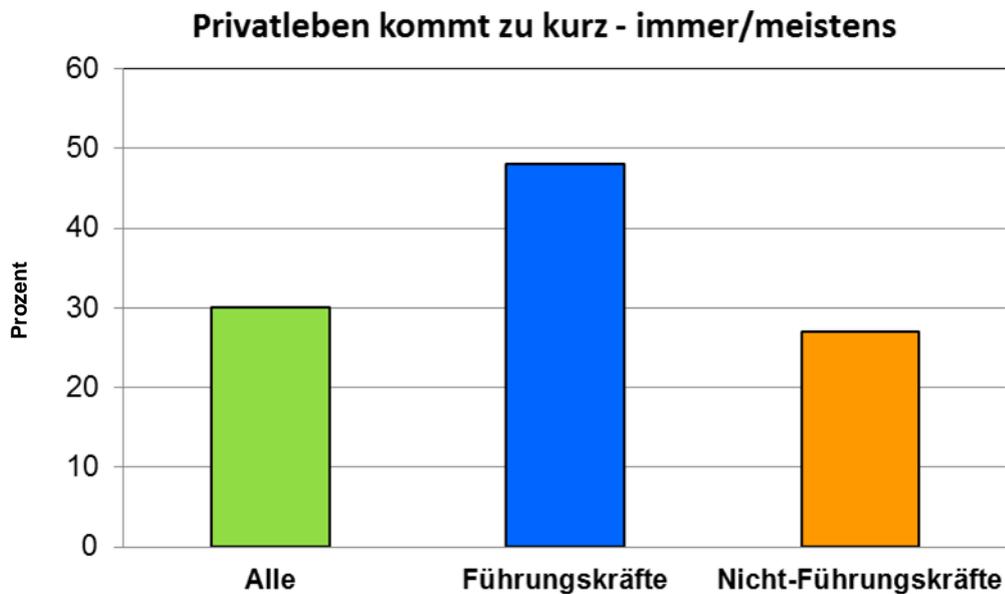


Abbildung 2-e: Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf: Führungskräfte im Vergleich zu Nicht-Führungskräften.

2.1.1.4 Informationsfluss

Danach gefragt, ob sich die Mitarbeiter in ausreichender Weise zum einen über Veränderungen am Arbeitsplatz, zum anderen darüber, was notwendig ist, um gute Arbeit zu leisten, informiert fühlen, ergaben sich deutliche Verbesserungspotentiale. Fast drei Viertel aller Befragten fühlten sich unzureichend informiert über Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz. Etwa die Hälfte der Befragten gab an, nicht einmal genügend Informationen zu erhalten, um gute Arbeit leisten zu können. Führungskräfte fühlten sich zwar insgesamt besser informiert als Nicht-Führungskräfte, dennoch zeigten sich auch hier größere Informationslücken (siehe Abbildung 2-f).

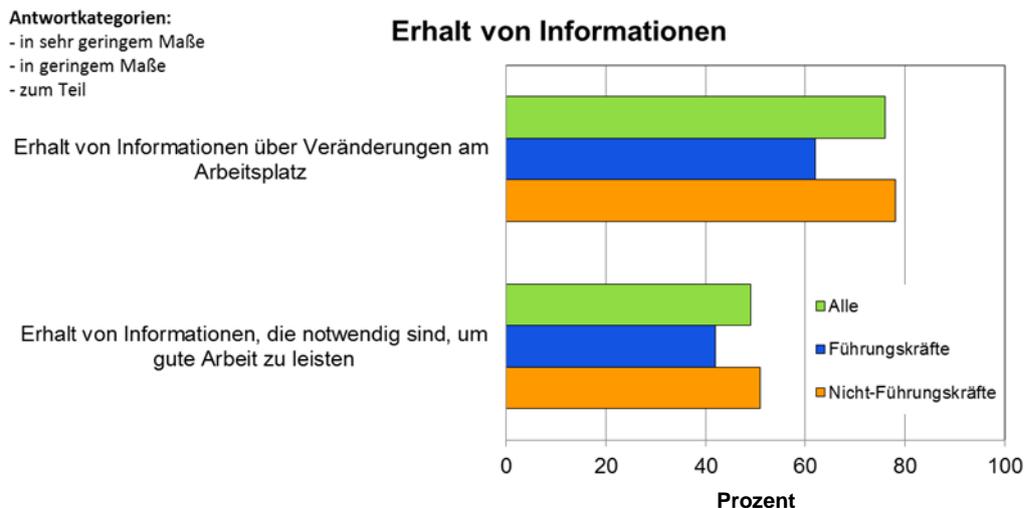


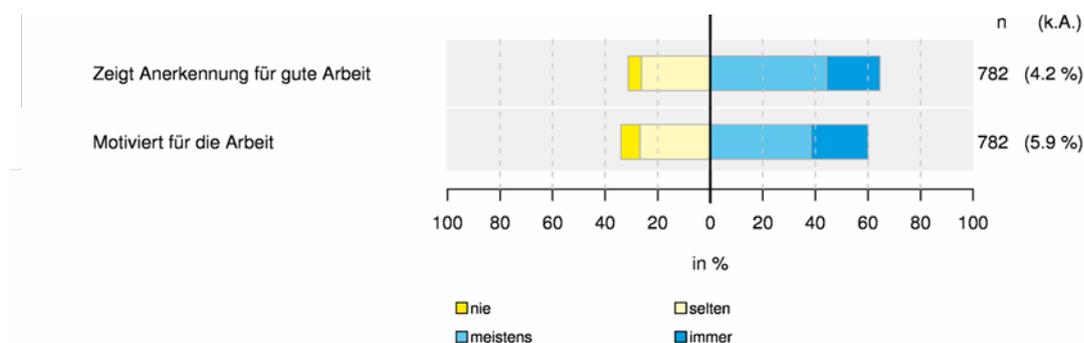
Abbildung 2-f: Erhalt von Informationen: Führungskräfte im Vergleich zu Nichtführungs-käften.

2.1.1.5 Beurteilung des Vorgesetztenverhaltens

Jeweils 12 Aussagen sollten zu möglichen Stärken und Schwächen des direkten Vorgesetzten, d.h. des Sachgebiets-/Sachbereichsleiters bzw. des Abteilungsleiters, beurteilt werden. Insgesamt wurden die Vorgesetzten sehr positiv beurteilt. Abbildung 2-g zeigt Bereiche, in denen allerdings deutliche Verbesserungspotenziale zu erkennen sind.

So gaben jeweils gut 30 % der Befragten an, dass ihr Vorgesetzter nur selten oder nie Anerkennung für gute Arbeit zeigt bzw. für die Arbeit motiviert.

Darüber hinaus gaben ebenfalls 30 % an, dass sich der Vorgesetzte kaum nach der Arbeit erkundigt und 20 % äußerten, dass der Vorgesetzte sie kaum in sie betreffende Entscheidungsfindungen miteinbezieht.



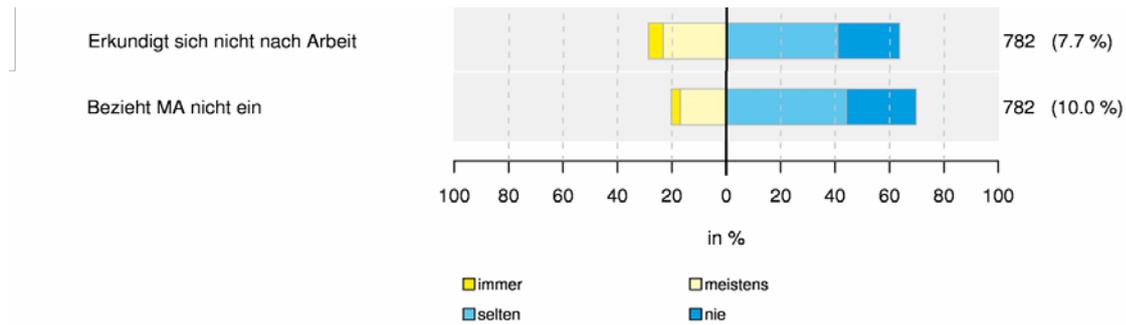


Abbildung 2-g: Beurteilung des Vorgesetztenverhaltens.

2.1.1.6 Kollegiale Zusammenarbeit

Insgesamt wurde das Verhältnis zu den Kollegen von über 80 % der Befragten als gut oder sehr gut beurteilt. Allerdings gab fast ein Drittel der Befragten an, dass die Arbeit in ihrem Tätigkeitsbereich unter gleich gestellten Kollegen nicht gerecht verteilt ist. Außerdem verneinten immerhin 20 % die Frage nach einem gemeinsamen Teamgedanken in ihrem Arbeitsbereich (siehe Abbildung 2-h).

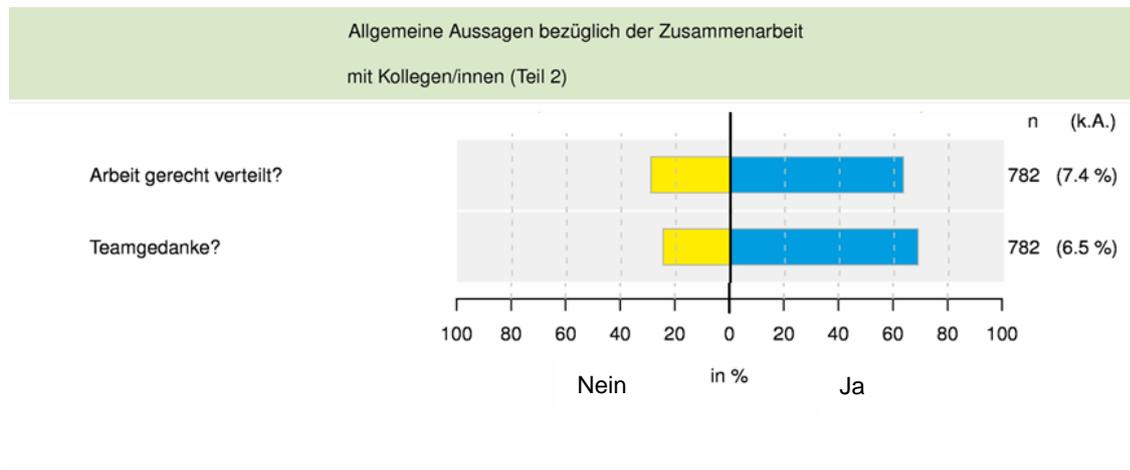


Abbildung 2-h: Allgemeine Aussagen zur Zusammenarbeit mit Kollegen.

2.1.1.7 Beurteilung des eigenen Gesundheitszustandes

Neben einer allgemeinen Frage zur Beurteilung des eigenen Gesundheitszustandes wurde sowohl nach körperlichen als auch nach psychischen Beschwerden gefragt. Fast zwei Drittel der Befragten stufen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als mindestens gut ein, ein Drittel als bestenfalls zufriedenstellend oder schlechter (siehe Abbildung 2-i).

Mit einer Häufigkeit von mindestens 1mal/Woche wurden von 34 % der Befragten Nackenverspannungen, von 24 % Rückenbeschwerden und von 21 % Augenbeschwerden genannt (vgl. Abbildung 2-k). Bei einem Anteil von 50% der Befragten, die vorwiegend einer Schreibtischtätigkeit vor dem Computer nachgehen, ist das Ergebnis nicht weiter überraschend.

Das psychische Wohlbefinden wurde anhand der in Abbildung 2-j dargestellten Fragen aus dem „Copenhagen Burnout Inventory“ beurteilt. Fast ein Drittel der Befragten gab an, oft oder immer müde zu sein. Über 20 % berichteten, sie seien oft oder immer emotional erschöpft, fast ebenso viele gaben an, oft oder immer ausgelaugt zu sein und etwa 10 % der Befragten sagten, „ich kann nicht mehr“ (oft oder immer). Dies lässt auf ein erhöhtes Erkrankungs- bzw. Burnoutrisiko schließen. Handlungsansätze sind hier nicht allein im Angebot von Entspannungskursen zu sehen, auch wenn diese als unmittelbare Hilfestellung durchaus ihre Berechtigung haben. Langfristig müssen hier jedoch Lösungen gesucht werden, die die Ebene der Arbeitsorganisation und Personalentwicklung einschließen.

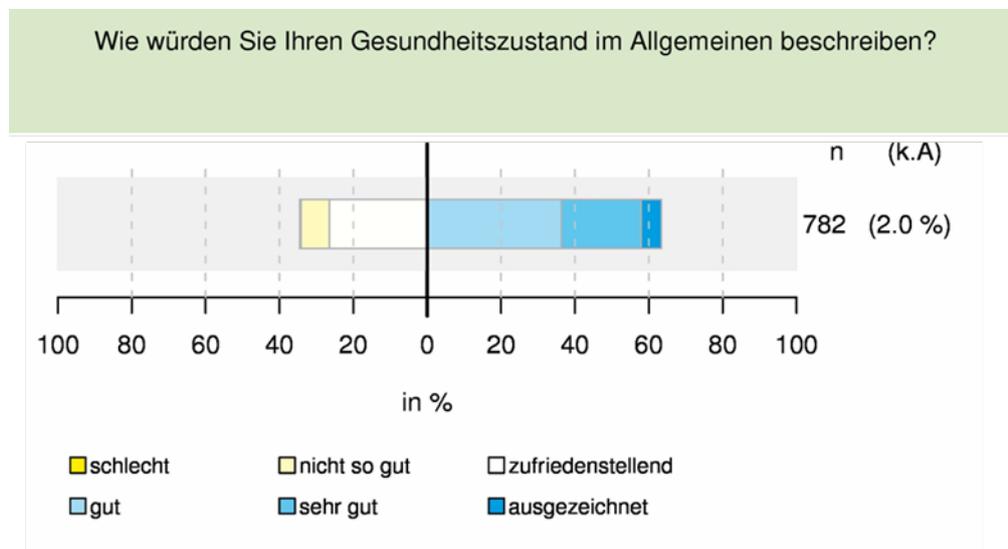


Abbildung 2-i: Beurteilung des eigenen Gesundheitszustandes.

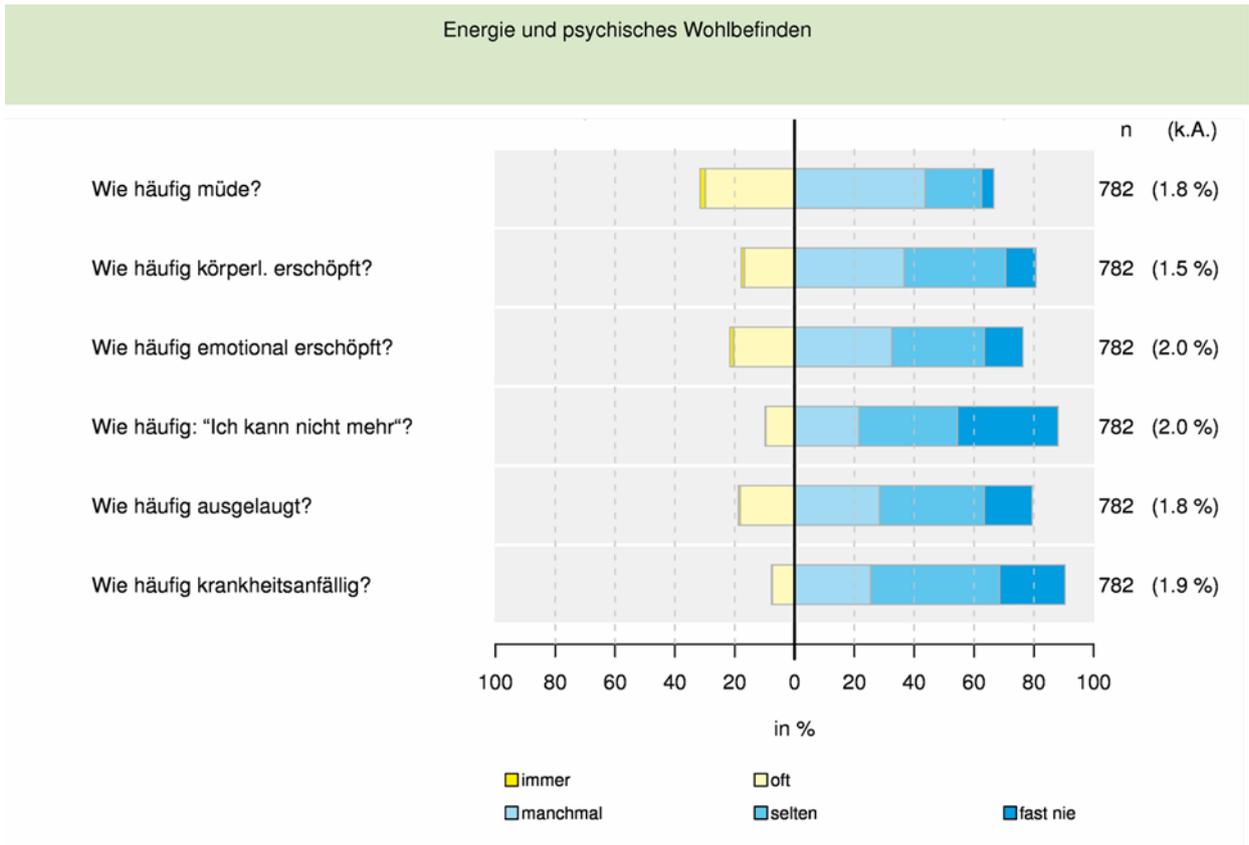


Abbildung 2-j: Beurteilung von Energie und psychischem Wohlbefinden.

Wie oft haben Sie?

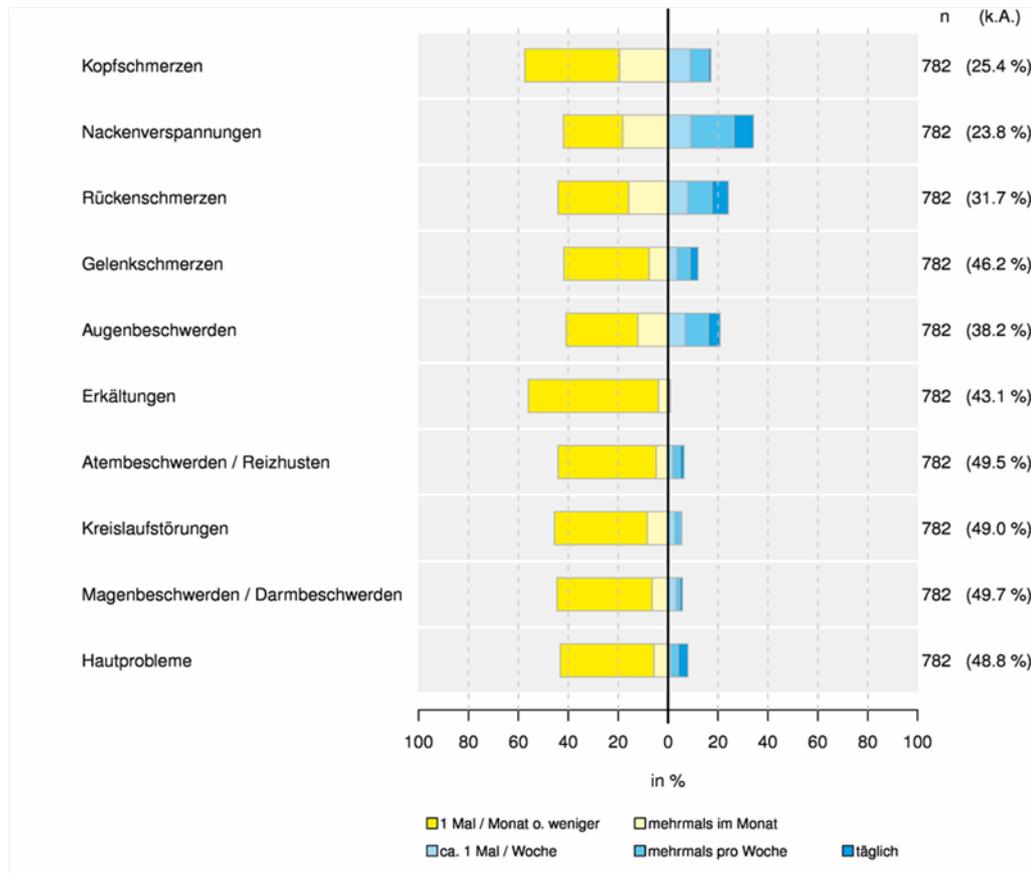
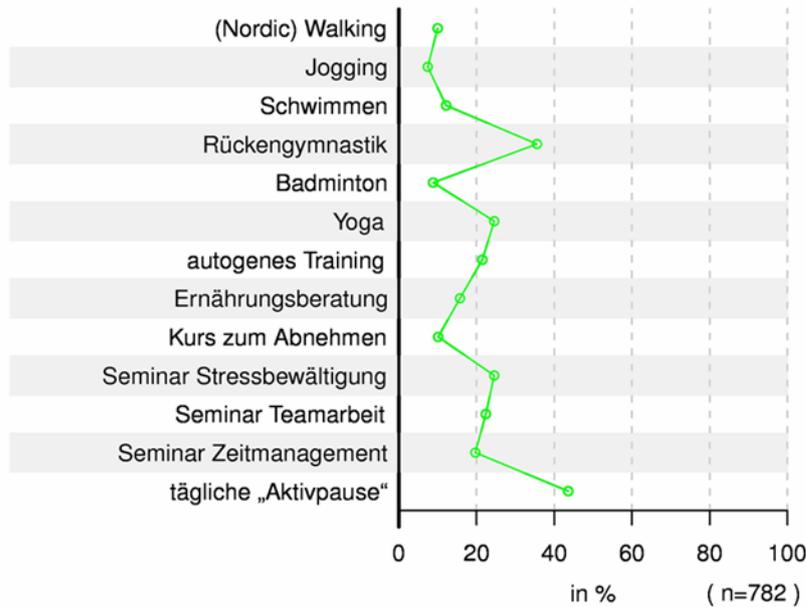


Abbildung 2-k: Beurteilung körperlicher Beschwerden.

2.1.1.8 Wunsch nach individuellen Gesundheitsförderungsmaßnahmen

In der Befragung wurden die Teilnehmer auch nach gewünschten Bewegungsangeboten und anderen gesundheitsbezogenen Maßnahmen gefragt (siehe Abbildung 2-l). Fast die Hälfte der Mitarbeiter wünschte eine tägliche „Aktivpause“, am zweithäufigsten wurde mit knapp 40 % Rückengymnastik genannt. Des Weiteren wurden Yoga, autogenes Training sowie Seminare zu Stressbewältigung, Teamarbeit und Zeitmanagement von 20 % bis etwa 30 % der Befragten angegeben. Ebenso sah ein Drittel der Befragten Bedarf in der Überprüfung ihres Impfschutzes und eines Hautscreenings. Blutdruck- sowie Blutzuckerkontrollen wurden von etwa 20 % für sinnvoll erachtet.

Welche Aktivitäten hätten Sie gerne über das LGL angeboten?



Sehen Sie einen Bedarf an folgenden gesundheitsbezogenen Maßnahmen?

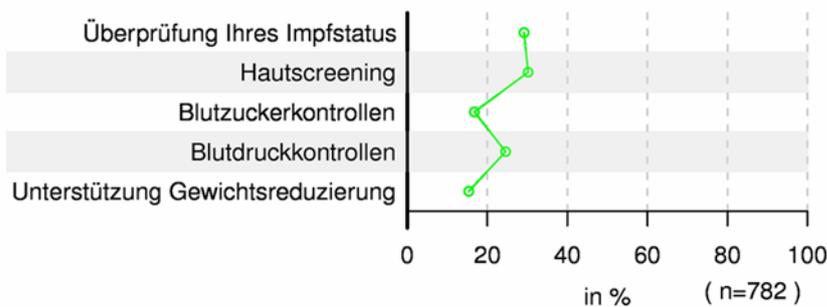


Abbildung 2-I: Gewünschte Bewegungsangebote und andere gesundheitsbezogene Maßnahmen.

2.2 Dienstvereinbarung BGM

In Zusammenarbeit von Vertretern der Abteilung Z, der Personalvertretung, der Geschäftsstelle BGM sowie der Schwerbehindertenvertretung wurde eine Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement erstellt und durch den Präsidenten Dr. Zapf und die Vorsitzende des Gesamtpersonalrats Frau Denk zum 01.05.2013 verabschiedet. In der Dienstvereinbarung sind insbesondere die Ziele und Leitlinien

des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie die Organisationsstruktur und Aufgaben der verschiedenen BGM-Akteure beschrieben. Die Dienstvereinbarung ist im Intranet des LGL verfügbar.

2.3 Maßnahmen

Aus den Befragungsergebnissen und den von den Mitarbeitern gewünschten gesundheitsbezogenen Angeboten wurden verschiedene Maßnahmen durch die AG BGM zunächst priorisiert. Davon konnten einige, im Folgenden aufgeführte Maßnahmen relativ zeitnah durchgeführt werden.

Nachdem diese inzwischen zu einem festen Bestandteil des BGM geworden sind, kann mit der Konzeptionierung von Maßnahmen begonnen werden, die Teil eines längerfristigen Prozesses sind, da sie strukturelle Bereiche betreffen. Einer dieser Bereiche ist zum Beispiel die Kommunikations- und Informationskultur am LGL.

2.3.1 Führungskräftebildungen

In 2012 wurden im Rahmen von Inhouse Schulungen fünf eintägige Workshops als Pflichtfortbildung für Führungskräfte durchgeführt. Die Zielgruppe waren Abteilungs-, Sachgebiets- und Sachbereichsleiter, bzw. die mittlere und oberen Führungsebene. Ziel der Fortbildung war zum einen die Sensibilisierung für die Thematik Gesundheit im Zusammenhang mit Führungsverantwortung. Zum anderen wurden zentrale Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung dargestellt. Hierbei standen im Mittelpunkt des Workshops die in der Mitarbeiterbefragung evident hohe Arbeitsbelastung der Führungskräfte und mögliche Auswirkungen auf die interne Kommunikation. Die eintägige Pflichtveranstaltung aller Führungskräfte unter dem Titel „Führungsverantwortung wahrnehmen“ wurde und wird weiterhin in den Folgejahren – ggf. modifiziert – weitergeführt.

Weiterführend zu dieser Veranstaltung wurden in 2012 und in 2013 in Kooperation mit dem damaligen Bayerischen Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit ein-

tägige Schulungsworkshops zum Thema „Umgang mit psychisch belasteten und kranken Mitarbeitern“ für die Führungskräfte im LGL angeboten.

Darin erfuhren die Teilnehmer, woran man eine psychische Erkrankung eines Beschäftigten erkennen kann, was man im Umgang mit betroffenen Mitarbeitern beachten sollte und welche Lösungsmöglichkeiten es für schwierige Situationen gibt. Anhand von Praxisbeispielen, Videos und Rollenspielen wurden Lösungsansätze vermittelt und eingeübt.

Insgesamt nahmen 12 Mitarbeiter mit Personalverantwortung an den Workshops teil.

Darüber hinaus wurde in 2013 in der Abteilungsleiter-Klausur nochmals das Thema „Psychische Gesundheit“ als Führungsaufgabe aufgegriffen und diskutiert. Der 3-stündige Themenblock wurde vom Leiter des Centrums für Disease Management der Psychiatrischen Klinik der TU München begleitet.

Schwerpunkte waren:

- Erkennen und Ansprechen von psychischen Belastungen und Störungen
- Zusammen mit dem Mitarbeiter Lösungen finden
- Prävention
- Eigene Gesundheit der Führungskräfte

2.3.2 Stress- und Zeitmanagement / Teambildung

Maßnahmen zum Stress- und Zeitmanagement sowie Teambildungsworkshops werden regelmäßig von der Akademie für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit im Rahmen der Inhouse- und überfachlichen Fortbildungen angeboten. Die verschiedenen Angebote können im Intranet eingesehen werden.

2.3.3 Bewegungskurse an den verschiedenen Standorten

Aus der Mitarbeiterbefragung ergaben sich verschiedene Bewegungsangebote, die von den Beschäftigten gewünscht wurden (Abbildung 2-1). Für die Umsetzung konkreter Angebote an den einzelnen Standorten wurden weitere Abfragen durchgeführt.

2.3.3.1 Oberschleißheim

Yoga-Kurse

In Oberschleißheim wurden bisher acht Yoga-Kurse mit jeweils 15 Teilnehmern und zehn Trainingseinheiten durchgeführt. Die ersten drei Kurse fanden im Winter 2012/13 statt. Aufgrund der großen Nachfrage und positiven Resonanz wurden im Frühjahr/Sommer 2013 und im Herbst/Winter 2013/14 weitere fünf Kurse angeboten. In der jeweils letzten Kursstunde wurde von der Standortkoordinatorin (siehe auch Kapitel 3) ein Evaluationsfragebogen ausgegeben, der anonym beantwortet wurde. Der Evaluationsbogen enthält insgesamt zwölf Fragen und Aussagen zu verschiedenen Aspekten des Kurses mit mehrstufigen Antwortkategorien. Die Yoga-Kurse wurden alle überwiegend positiv beurteilt. Die meisten Teilnehmer gaben an, an einer Fortsetzung des Kurses interessiert zu sein, für über die Hälfte ist der Kurs Motivation, eine ähnliche Maßnahme auch privat weiterführen zu wollen. Allerdings wurde eine Optimierung der Räumlichkeiten gewünscht.



Abbildung 2-m: Yoga-Kurs in Oberschleißheim

Fitness-Dance

Seit Herbst 2013 wird erstmalig auch ein Fitness-Dance-Kurs mit 20 Teilnehmern und zehn Trainingseinheiten in OSH angeboten. Auch hier sind die ersten Rückmeldungen durchwegs positiv.

Organisatorisch verantwortliche LGL-Mitarbeiterin: Frau Katharina Schneider

2.3.3.2 Erlangen

Rückenfit-Kurse

Drei Rückenfit-Kurse fanden im Frühjahr und Herbst 2013 in Erlangen statt. Auch hier fand eine Kursevaluation durch die Teilnehmer statt. Der Kurs wurde ebenfalls überwiegend positiv beurteilt. Die meisten Teilnehmer waren an einer Fortsetzung interessiert. Allerdings war für nicht einmal die Hälfte der Befragten der Kurs Motivation, eine ähnliche Maßnahme auch privat weiterführen zu wollen. Verbesserungsmöglichkeiten wurden auch von den Kursteilnehmern am Standort Erlangen hinsichtlich des Kursraumes gesehen.

Organisatorisch verantwortliche LGL-Mitarbeiterin: Frau Susanne Kämpfer

Nordic-Walking

Eine feste Laufgruppe findet dreimal wöchentlich über jeweils 30 Minuten statt. Aus BGM-Mitteln wurden Nordic-Walking-Stöcke unterschiedlicher Länge angeschafft, die zum Ausprobieren an der Pforte ausgeliehen werden können. Inzwischen nehmen ca. 30 Mitarbeiter in Erlangen dieses Angebot regelmäßig wahr.

Organisatorisch verantwortliche LGL-Mitarbeiterin: Frau Anette Netuschil.



Abbildung 2-n: Nordic-Walking-Gruppe in Erlangen.

2.3.3.3 Würzburg

Rückenfit-Kurse

Im Herbst 2012 fand auch am Standort Würzburg im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ein Rückenfit-Kurs statt. Der Kurs erstreckte sich über sechs einstündige Termine. Insgesamt wurde auch in Würzburg der Rückenfit-Kurs überwiegend positiv beurteilt. Fast alle Teilnehmer gaben im Evaluationsbogen an, an einer Fortsetzung des Kurses interessiert zu sein. Im Gegensatz zu den Teilnehmern am Kurs in Erlangen waren die meisten Teilnehmer in Würzburg motiviert eine ähnliche Maßnahme auch privat weiterführen zu wollen. Verbesserungsmöglichkeiten wurden vor allem bei den Kursunterlagen, den bereitgestellten Übungsgeräten und der beengten Räumlichkeit in der Bibliothek gesehen.

Neu initiiert wurde ein Zirkel Rückenfit, bei dem mittags von 11.30 – 13.00 Uhr individuell trainiert werden kann. Eine Einführungsveranstaltung wurde zuvor von Frau Anja Haße durchgeführt. Nachdem nur selten einzeln trainiert wurde, ist wieder ein gemeinschaftliches Training mit Anleitung vorgesehen.

Pilates-Kurs

Im Herbst 2013 fand ein erster Pilates-Kurs mit sechs Teilnehmern und sechs einstündigen Kurseinheiten statt. Auch dieser Kurs wurde von den Teilnehmern überwiegend sehr gut beurteilt. Für die meisten Teilnehmer waren sechs Termine zu wenig, so dass sie sehr an einer Fortsetzung des Kurses interessiert sind.

Drei Mitarbeiter haben im Sommer 2013 im Rahmen der Lauf 10-Aktion des Bayerischen Rundfunks und der TU München in Wolnzach an einem 10-wöchigen Lauftraining mit einem gesonderten Abschlusslauf über 10 Kilometer teilgenommen.

Organisatorisch verantwortliche LGL-Mitarbeiterin: Frau Anja Haße

2.3.3.4 München

Aktivpausen

In München wird seit Januar 2013 dienstags von 12:30-12:50 Ausgleichsgymnastik, z.T. mit Handgeräten und donnerstags von 12:30-12:50 Lockerungsübungen von den Zehen bis zu den Schultern mit anschließendem Fitnesstanz im Wechsel mit Hoopin (Fitnessstraining mit Hula-Hoop-Reifen) im Rahmen einer Aktivpause angeboten.

Organisiert und durchgeführt von den LGL-Mitarbeiterinnen: Frau Friederike Ott und Frau Doris Oberländer



Abbildung 2-o: Aktivpause am Standort München.

2.3.3.5 Anrechnung von Bewegungskursen auf die Arbeitszeit

Für Bewegungskurse können bis zu 40 Minuten in der Woche auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Voraussetzung ist, dass 80 % der Kurseinheiten besucht werden, d.h. z.B. 8 von 10 Kursen. Detaillierte Informationen können dem *Merkblatt mit Informationen zu Arbeitszeiterfassung im Rahmen von BGM-Maßnahmen* auf der BGM-Seite im Intranet entnommen werden (siehe auch Anlage).

2.3.3.6 PC-Fit-Programm für alle Standorte

Seit Sommer 2013 haben die Mitarbeiter aller Standorte die Möglichkeit, sich auf ihrem Arbeitsplatz-PC ein PC-Fit-Programm installieren zu lassen. Dabei handelt es sich um ein Fitness-Trainingsprogramm mit über 30 Fitnessübungen zur Vorbeugung

von Bewegungsmangel sowie Fehlbelastungen der Wirbelsäule und der Gelenke, die direkt am PC ausgeführt werden können. Das Programm meldet sich in regelmäßigen Zeitabständen, die individuell eingestellt werden können, damit der Computernutzer seine Arbeit kurz unterbricht, um eine Gymnastikübung von etwa 10 Sekunden durchzuführen. Auch die Häufigkeit und Anzahl der Übungen, die pro Tag gezeigt werden, können eingestellt werden. Zudem kann ausgewählt werden, ob das Programm sich automatisch während der Arbeit am PC einblenden soll, oder ob es durch Blinkzeichen in der Taskleiste signalisieren soll, dass die Zeit für eine neue Gymnastikübung gekommen ist. Dadurch wird die aktuelle Arbeit am PC nicht abrupt unterbrochen, man wird jedoch an seine Übungsarbeit erinnert. Somit kann man in aller Ruhe seine Arbeit beenden und dann mit seinem individuellen Trainingsprogramm fortfahren. Inzwischen wurde das Programm an etwa 300 PCs installiert.



Abbildung 2-p: Übungsbeispiel aus dem PC-Fit-Programm.

2.3.4 Darmkrebs-Früherkennungs-Untersuchung

Zusammen mit dem damaligen Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Gesundheit (StMUG) hat das LGL im Frühjahr 2012 eine Aktion zur Darmkrebs-

Früherkennung durchgeführt. Alle Mitarbeiter des LGL hatten so die Möglichkeit zur kostenlosen Teilnahme an einem immunologischen Stuhltest auf verborgenes (okkultes) Blut. Mit einem Email-Anschreiben des Vizepräsidenten und einem beigelegten Flyer des ehemaligen StMUG (siehe Anhang), entworfen durch die Geschäftsstelle BGM des LGL, wurden die Mitarbeiter über die Aktion informiert und zur Teilnahme aufgefordert. In einem knapp zweimonatigen Zeitraum hatten alle Beschäftigten des Geschäftsbereichs die Möglichkeit, ein Test-Set per Internet anzufordern. Das Testergebnis der an das auswertende Labor eingesandten Stuhlprobe wurde nur dem Beschäftigten selbst mitgeteilt. Die BGM-Geschäftsstelle des LGL erhielt lediglich die Anzahl und Altersverteilung der Teilnehmer sowie die Anzahl positiver und negativer Testergebnisse (siehe Tabelle 2-1).

Tabelle 2-1: Teilnahme von LGL-Mitarbeitern an der Darmkrebs-Früherkennungs-Untersuchung.

Test-Set Anforderungen gesamt	288	100,0%
Rücklauf gesamt	235	81,6%
Weiblich	161	68,5%
Männlich	74	31,5%
Keine Angabe	0	0,0%
Testergebnis negativ	220	93,6%
Testergebnis positiv	15	6,4%

Insgesamt haben 288 Beschäftigte (25 %) des LGL ein Test-Set per Internet angefordert. Davon haben 235 eine Stuhlprobe an das auswertende Institut gesandt, was einem Rücklauf von 82 % entspricht. Die untersuchten Stuhlproben ergaben in 94 % einen unauffälligen und in 6 % einen auffälligen Befund (n=15). Davon waren 80 % 46 Jahre und älter (n=12).

2.3.5 Ferienbetreuung

Eine Kinderbetreuung in den Sommerferien gibt es an den Standorten Oberschleißheim (seit 1998) und Erlangen (seit 2004). Das Angebot richtet sich an LGL Beschäftigte.

tigte mit Kindern im Alter zwischen drei und zwölf Jahren. Die Betreuung findet in den Räumlichkeiten und dem Freigelände des LGL statt. Eine breite Sammlung von Spielen und Bastelmaterial stehen zur Verfügung. Das Betreuungsteam setzt sich aus engagierten Personen mit einschlägigen Erfahrungen in der Kinderbetreuung zusammen. Weitere Informationen sind im Intranet verfügbar.

Organisatorisch verantwortliche LGL-Mitarbeiter: Dr. Christian Tuschak und Dr. Ingrid Huber am Standort Oberschleißheim, Frau Susanne Kämpfer am Standort Erlangen.

2.3.6 Kindermitbringtag

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Vera Lander und dem Vizepräsidenten Dr. Dr. Markus Schick fand 2012 zum ersten Mal ein Kindermitbringtag an den Standorten Erlangen, Oberschleißheim und München statt. Am Buß- und Betttag, an dem die Kinder schulfrei hatten, die Eltern aber in die Arbeit mussten, konnten 3-12-jährige Kinder von Beschäftigten in das LGL mitgebracht werden und wurden dort ganztägig betreut. Nach einem gemeinsamen gesunden Frühstück konnten die Kinder ein T-Shirt gestalten. Am Nachmittag standen die verschiedenen Sinneswahrnehmungen wie riechen, tasten und schmecken auf dem Programm sowie mikroskopieren und experimentieren. U.a. wurden die Eigenschaften von Wasser untersucht, der pH-Wert mit Rotkrautsaft gemessen, die Löslichkeit eines Zuckerwürfels erkundet oder durch das Mikroskop genau beäugt, wie eine Fliege aussieht. Gras und Pfefferminze wurden mit der Nase „erschnüffelt“, Walnüsse oder Wackelpudding ertastet. Aufgrund des großen Erfolgs wurde den Beschäftigten auch 2013 wieder angeboten, ihre Kinder am Buß- und Betttag mit ins LGL zu bringen. Nach einem gesunden Frühstück für die Kinder gab es auch in diesem Jahr wieder verschiedene Angebote zum kreativen Gestalten, kleinen Forschungsexperimenten, freiem Spielen sowie Bewegung und Tanz. Im Mittelpunkt stand das Thema Biene und Honig. Insgesamt haben in beiden Jahren jeweils über 60 Kinder am Kindermitbringtag teilgenommen.

Zuständig für den Kindermitbringtag sind am Standort Erlangen Dr. Holger Knapp, in Oberschleißheim Dr. Vera Lander und in München Doris Oberländer.



Abbildung 2-q: Kindermitbringtag 2012 in Oberschleißheim (oben links und unten) und München (oben rechts).

2.3.7 Gesundheitstag in Oberschleißheim

Am Standort Oberschleißheim wurde am 08. Oktober 2013 zum ersten Mal ein Gesundheits- und Sicherheitstag mit verschiedenen Aktivitäten durchgeführt. Zum Thema Gesundheit wurden u.a. eine allgemeine Gesundheitsberatung, Vermittlung von Entspannungstechniken, eine Impfberatung mit Impfpass-Kontrolle, ergonomische Beratung mit Demonstrationen zum richtigen Sitzen und Heben, Rückenübungen

sowie eine Ernährungsberatung durchgeführt. Zum Thema Sicherheit gab es Informationen und Aktivitäten zur Sturzprävention, zu Brand- und Lärmschutz sowie ein Ersthelfer-Training. Darüber hinaus konnten die Beschäftigten kostenlos ihr Fahrrad überprüfen und Kleinreparaturen durchführen lassen.

Durchführende Akteure waren neben LGL-Beschäftigten Vertreter der KUVB, des BRK, der Freiwilligen Feuerwehr Oberschleißheim, dem ADAC und dem ADFC sowie der DAK. Darüber hinaus gab es verschiedene Vorträge zu Themen wie Gesundheit und Yoga, psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Reisemedizin und Hautschutz, aktuelle Standardimpfungen sowie zur Ernährung. Die einzelnen Vorträge können im Intranet auf der BGM-Seite eingesehen werden. Organisiert und konzipiert wurde der Gesundheitstag maßgeblich durch Wolfgang Tichy sowie die ehemalige Standortkoordinatorin Dunja Grimmer und ihre Nachfolgerin Katharina Schneider.



Abbildung 2-r: Gesundheitstag in Oberschleißheim am 08.10.2013

2.3.8 Gripeschutzimpfung

Im Herbst 2013 wurde im Rahmen des BGM allen Beschäftigten des LGL eine kostenlose Gripeschutzimpfung angeboten. Insgesamt haben 109 Mitarbeiter das Angebot angenommen. Dies entspricht etwa 10 % der LGL-Beschäftigten und ist mit Teilnahmeraten anderer Unternehmen, in denen eine Gripeschutzimpfung angeboten wird, vergleichbar. Die Münchner Beschäftigten konnten sich am ehemaligen StMUG vom dortigen Betriebsarzt impfen lassen. An den Standorten Erlangen und Oberschleißheim wurden die Impfungen vom Carl-Korth-Institut durchgeführt. Es wurden jeweils zwei Impftermine angeboten.

2.3.9 Netzwerkaktivitäten

Am 16.4.2012 wurde das LGL Mitglied im Netzwerk „Bewegte Unternehmen“. Das Netzwerk verfolgt das Ziel, durch Austausch und Vermittlung von Erfahrungen und Know-how zur erfolgreichen Umsetzung eines Gesundheitsmanagements in Erlanger Unternehmen beizutragen (<http://www.bewegte-unternehmen.de>). Darüber hinaus werden gemeinsame Aktionen geplant und durchgeführt.

Aufgrund der bisherigen BGM-Aktivitäten wurde das LGL in 2012 und in 2013 mit dem Label des Netzwerkes für Unternehmen mit einem funktionierenden Betrieblichen Gesundheitsmanagement ausgezeichnet. Die Urkunden sind im Eingangsbereich des A-Baus am Standort Erlangen ausgestellt.



Abbildung 2-s: Label des Erlanger Netzwerkes „Bewegte Unternehmen“ 2012 und 2013.

2.4 Weiterer Handlungsbedarf

Einige Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung erfordern dringend weiteren Handlungsbedarf:

- Lediglich 22 % der Befragten fühlten sich genügend im Voraus über Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz informiert,
- nur knapp die Hälfte gab an, alle Informationen zu erhalten, die benötigt werden, um die Arbeit gut zu erledigen,
- etwa 40 % waren nur ungenügend über die Reichweite ihrer Befugnisse bei der Arbeit informiert,
- etwa 30 % der Befragten gaben an, der Vorgesetzte erkundige sich nicht nach der Arbeit ihrer Mitarbeiter,
- ebenfalls knapp 30 % waren der Ansicht, dass die Arbeit in ihrem Tätigkeitsbereich unter den gleichgestellten Kollegen ungerecht verteilt ist,
- 20 % waren emotional erschöpft,
- 10 % gaben an, „Ich kann nicht mehr“,
- etwa 4 % der Mitarbeiter waren Burnout-gefährdet.

In einem ersten Schritt wurde 2014 ein Arbeitskreis für Kommunikation und Information eingerichtet. Darüber hinaus wird es Ziel sein, den Mitarbeitern die Möglichkeit einer Anlaufstelle bei psychosozialen Problemen zu bieten.

3 Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Für das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde zum 01.01.2012 eine Geschäftsstelle am LGL eingerichtet. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat als ständige Gremien den Steuerungskreis, die Arbeitsgruppe BGM sowie themenspezifische Gesundheitskreise, wovon einige noch zu konstituieren sind. Des Weiteren sind die Standortkoordinatoren und die BGM-Beauftragten der Abteilungen und Landesinstitute verantwortliche Akteure in der Organisationsstruktur des BGM (siehe Abbildung 3-a)

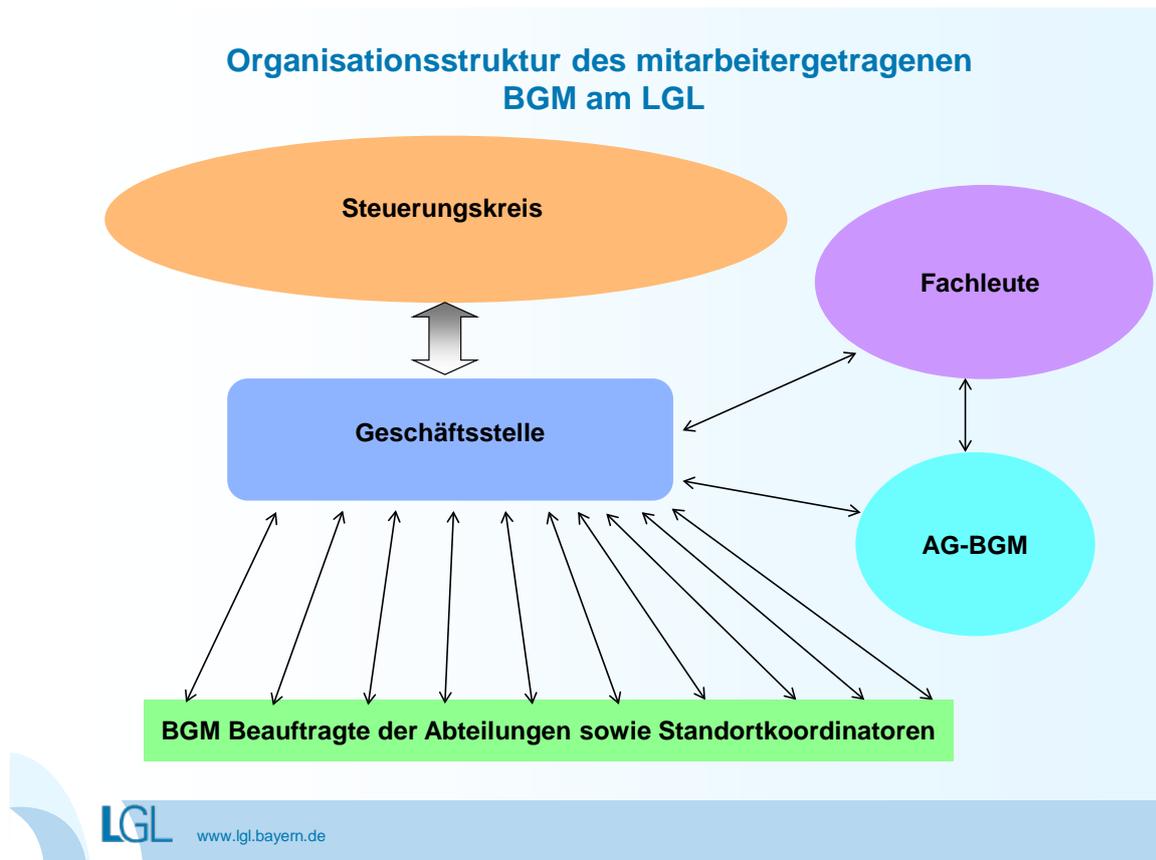


Abbildung 3-a: Organisationsstruktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements am LGL.

3.1 Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement ist zentrales Bindeglied zwischen dem Steuerungskreis, der Arbeitsgruppe BGM, den Standortkoordinatoren und den BGM-Beauftragten.

Die Geschäftsstelle BGM ist zuständig für

- die Koordination von BGM-Prozessen
- die Sicherstellung der Inhalts- und Prozessevaluation
- die Kontrolle und Dokumentation der BGM-Entwicklung
- die Verwaltung der Haushaltsmittel für das BGM
- die Terminplanung, Koordination und Teilnahme an Sitzungen des Steuerungskreises und der AG BGM
- die Sicherstellung des Informationsaustausches aller Akteure des BGM

- die regelmäßige, kontinuierliche Information aller Beschäftigten über das Betriebliche Gesundheitsmanagement und seine Entwicklung

3.2 Steuerungskreis

3.2.1 Aufgaben des Steuerungskreises

Die Aufgaben des Steuerungskreises umfassen die

- Festlegung von Handlungsfeldern
- Verabschiedung von BGM-Maßnahmen und Entwicklungsplänen
- Sicherstellung und Verteilung der materiellen und personellen Ressourcen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel

Der Steuerungskreis trifft sich mindestens zweimal jährlich und nach Bedarf. Abstimmungen im Steuerungskreis werden mit einfacher Mehrheit getroffen.

3.2.2 Mitglieder des Steuerungskreises

Der Steuerungskreis besteht aus folgenden ständigen Mitgliedern:

- dem Vizepräsidenten (Vorsitz)
- der Bereichsleitung (AP,GE,R)
- der Vertretung des Gesamtpersonalrats
- der Vertretung der Schwerbehinderten
- dem Gleichstellungsbeauftragten
- der Abteilungsleitung Z
- der Sachgebietsleitung AP2
- der Leitung der Akademie für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit
- den Standortkoordinatoren

Bei Bedarf können weitere Mitglieder ernannt werden.



Abbildung 3-b: Die Mitglieder des Steuerungskreises am 25.06.2012 zum ersten Treffen (v.l.n.r.: Fr. Dr. Bellof, Hr. Schwieger, Fr. Denk, Hr. Klasna, Fr. Grimmer, Fr. Dr. Spegel, Hr. Dr. Dr. Schick, Hr. Heitzer, Fr. Ehrensperger-Reeh, Fr. Kämpfer, Fr. Dr. Lander, Fr. Prof. Dr. Herr, Hr. Prof. Dr. Liebl).

3.3 Arbeitsgruppe BGM – AG BGM

3.3.1 Aufgaben der AG BGM

Aufgaben der AG BGM sind insbesondere

- Beratung der Geschäftsstelle BGM bei Fragen der grundlegenden Ausrichtung des BGM
- Beratung der Geschäftsstelle BGM zur Evaluation von Maßnahmen
- Konzeptionelle Vorarbeiten zu BGM relevanten Themen
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Priorisierung von Problembereichen
- Erarbeitung eines Maßnahmen- und Entwicklungsplans
- Prozessbegleitung
- Beratung des Steuerungskreises auf Anfrage

3.3.2 Mitglieder der AG BGM

Die AG BGM setzt sich aus Vertretern der Sachgebiete mit fachlicher Zuständigkeit im Gesundheitsmanagement zusammen, derzeit aus den Fachbereichen AP2 (Arbeits- und Umweltmedizin / -epidemiologie), GE4 (Gesundheitsberichterstattung, Gesundheitsförderung, Prävention, Sozialmedizin), der Geschäftsstelle Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin und der Leitstelle Laborbetrieb. Die Mitglieder wurden namentlich benannt. Bei Bedarf können weitere Mitglieder ernannt werden.

Mitglieder der AG BGM sind:

- Prof. Dr. Caroline Herr (AP 2)
- Dr. Stefanie Kolb (AP 2)
- Dr. Joseph Kuhn (GE 4)
- Frau Christiane Müller (Z 1)
- Dr. Thomas Siegl (Leitstelle Laborbetrieb)
- Dr. Peter Stadler (AP 2)

3.4 Standortkoordinatoren und BGM-Beauftragte der Abteilungen

Von den an einem Standort ansässigen Abteilungsleitern wurden je ein Standortkoordinator und ein Vertreter ernannt. Darüber hinaus wurden von den Abteilungsleitern in jeder Abteilung ein Beauftragter sowie eine Vertretung für das betriebliche Gesundheitsmanagement bestimmt und der Geschäftsstelle benannt.

3.4.1 Aufgaben der Standortkoordinatoren

Der Standortkoordinator hat folgende Aufgaben:

- Vertretung des Standortes im Steuerungskreis
- Bereitstellen standortbezogener BGM-relevanter Informationen für die Geschäftsstelle und die BGM-Gremien
- Koordination und Organisation standortbezogener Maßnahmen vor Ort sowie Mithilfe bei der Durchführung standortbezogener Maßnahmen in Koope-

ration mit den BGM-Beauftragten und der Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Unterstützung der Leitungen der Gesundheitskreise bei standortbezogenen Fragestellungen
- Unterstützung der BGM-Beauftragten bei der Durchführung abteilungsspezifischer Maßnahmen
- Anlaufstelle und Multiplikatorfunktion für BGM-Belange am jeweiligen Standort in Abstimmung mit der Geschäftsstelle

3.4.2 Aufgaben der BGM-Beauftragten der Abteilungen

- Operative Unterstützung bei der Durchführung abteilungsspezifischer Maßnahmen
- Unterstützung der Standortkoordinatoren bei der Durchführung standortbezogener Maßnahmen
- Sicherstellung der Einbeziehung von Abteilungsbeschäftigten in die BGM-Prozesse
- Ansprechpartner und Multiplikator für BGM relevante Anliegen in der Abteilung
- Regelmäßiger Informationsaustausch mit der Geschäftsstelle

3.5 Externe Fachberater

Externe Fachberater verschiedener Institutionen (Krankenkassen, Universität, Unfallkasse usw.) können bei Beratungsbedarf von der Geschäftsstelle BGM zu Sitzungen des Steuerungskreises oder der AG BGM eingeladen werden.

3.6 Gesundheitskreise

Gesundheitskreise können mit dem Ziel der Bearbeitung unterschiedlicher gesundheitlich relevanter Themen gegründet werden. In Abhängigkeit von den zu bearbeitenden Themen der verschiedenen Gesundheitskreise bestehen deren Aufgaben in

der Planung und Mithilfe bei der Organisation von Maßnahmen sowie einer weiteren Bestandsaufnahme bzw. tieferen Analyse, wenn dies notwendig erscheint.

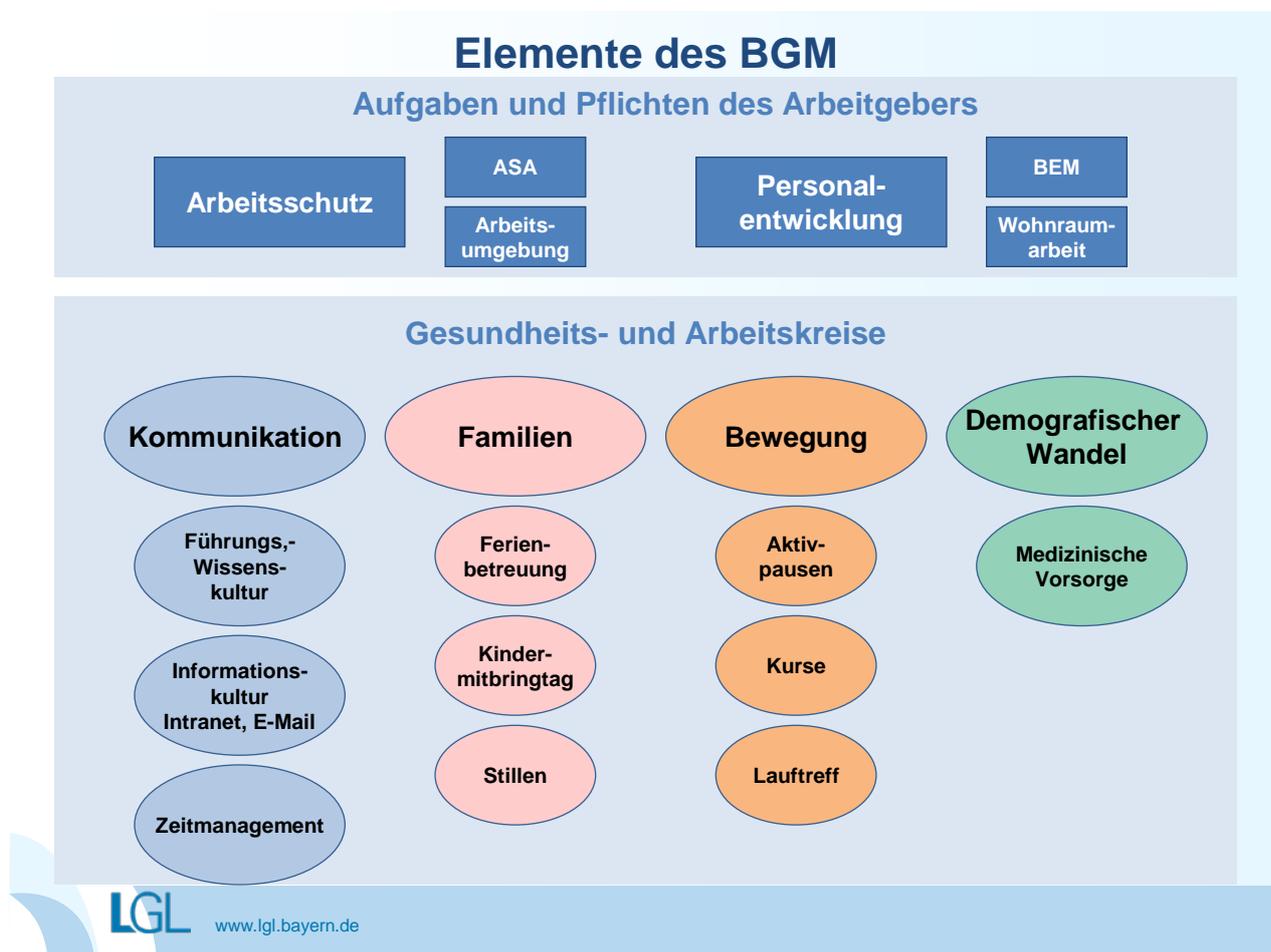


Abbildung 3-c: Elemente des Betrieblichen Gesundheitsmanagements am LGL.

4 Mitwirkung der Zentralabteilung über Aufgaben und Pflichten des Arbeitgebers

Ein BGM kann nur mit einer engen Verzahnung mit den grundsätzlich vom Arbeitgeber zu leistenden Aufgaben und Pflichten gegenüber den Bediensteten erfolgreich sein. Entscheidende Elemente sind der Arbeitsschutz und die Personalentwicklung. Begleitend zum BGM hat die Zentralabteilung mit umfassenden Maßnahmen wie einem Personalentwicklungskonzept, flexiblen Arbeitszeitmodellen, Wohnraumarbeit,

Ergonomieberatung und einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mitgewirkt.

5 Finanzielle Ressourcen

Dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement des LGL wurden in 2012 und 2013 jeweils 15.000 Euro durch das ehemalige StMUG bereitgestellt. Wie die Gelder in den beiden Jahren verwendet wurden, zeigt folgende Tabelle. Auch 2014 werden dem BGM 15.000 Euro durch das StMUV bereitgestellt.

Tabelle 5-1: Ausgaben für das Betriebliche Gesundheitsmanagement 2012 und 2013. Zahlen wurden gerundet.

	2012 €	2013 €
• Bewegung	1.100	1.600
• Kinder- und Ferienbetreuung	3.250	3.200
• Kindermitbringtag	1.700	2.100
• Gesundheitstag	-	1.900
• Gripeschutzimpfung	-	4.200
• Anschaffung von Materialien für Bewegungsangebote	1.500	700
• Sonstige Anschaffungen	3.900	400
• Berufliche Fortbildung	-	200
Gesamt	11.450	14.300

6 Ansprechpartner des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement

Dr. Hedwig Spiegel, MPH (Leitung, Sachbearbeitung)

Dr. Nicole Meyer, MPH (stellv. Leitung, Sachbearbeitung)

Gabriele Wagner (Assistenz, Sachbearbeitung)

Sekretariat:

Ursula Gellersdörfer und Janette Schmid

Anschrift: Pfarrstr. 3, 80538 München

E-Mail: bgm@lgl.bayern.de

Standortkoordinatoren und deren Vertretungen

Standort	Koordinator/in	Vertretung
Erlangen	Susanne Kämpfer	Susanne Kraft
OSH	Katharina Schneider	Bärbel Hergeth
München	Doris Oberländer	Marietta Hartmann
Würzburg	Anja Haße	Carolin Psotta

BGM-Beauftragte der Abteilungen und deren Vertretungen

Abteilung	Beauftragte/r	Vertretung
A	Friederike Ott	Gabriele Wagner
AP	Ina Komschow	Karin Gschneidner-Welsch
GE	Marietta Hartmann	Dr. Alfons Holleder
R	Anette Netuschil	Hubertus Korste
SE	Bärbel Hergeth	Dr. Robert Kochmann
K	Lang Sabina	N.N.
LM	Dr. Ursula Pudich	Dr. Cornelia Walther
TF	Susanne Kämpfer	Prof. Matthias Büttner
Z	Christiane Müller	Erika Krämer
ZQM	Dr. Roswitha Müller	Jutta Wening

7 Mitarbeitergetragenes BGM

Zusammenarbeit – Mitwirkung – Dank

Ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ohne die Mitwirkung des gesamten Amtes nicht möglich. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung sind die aktive Unterstützung durch die Amtsleitung, eine umfassende Mitwirkung des Personalrates, eine enge Zusammenarbeit und die Unterstützung durch die Zentralabteilung, die Bereitschaft der Führungskräfte, Ressourcen zur Verfügung zu stellen und nicht zuletzt die Mitarbeiter und Kollegen, die sich einbringen. All dies ist am LGL gegeben.

Dafür herzlichen Dank.

Für eine bessere Lesbarkeit haben wir bei manchen Personenbezeichnungen auf ein Ausschreiben der weiblichen Form verzichtet. Selbstverständlich sind in diesen Fällen Frauen und Männer gleichermaßen gemeint.

Herausgeber: Bayerisches Landesamt für
Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL)
Eggenreuther Weg 43, 91058 Erlangen

Telefon: 09131 6808-0
Telefax: 09131 6808-2102
E-Mail: poststelle@lgl.bayern.de
Internet: www.lgl.bayern.de
Bildnachweis: Bayerisches Landesamt für
Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL)

Druck: Kaiser Medien GmbH, Nürnberg
Stand: Oktober 2014
Autoren: Dr. Nicole Meyer, MPH; Dr. Hedwig Spegel, MPH

Bei fachlichen Fragen wenden Sie sich bitte an:
Dr. Hedwig Spegel, MPH
Telefon: 09131 6808-4269
E-Mail: hedwig.spegel@lgl.bayern.de

© Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit
alle Rechte vorbehalten

Gedruckt auf Papier aus 100 % Altpapier

ISBN 978-3-945332-19-1 Druckausgabe
ISBN 978-3-945332-20-7 Internetausgabe

Diese Druckschrift wird kostenlos im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von den Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden. Bei publizistischer Verwertung – auch von Teilen – wird um Angabe der Quelle und Übersendung eines Belegexemplars gebeten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Broschüre wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt. Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden. Für die Inhalte fremder Internetangebote sind wir nicht verantwortlich.



BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.
Unter Tel. 089 122220 oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.