



„Gesund aus der Krise – Was Führungskräfte und Beschäftigte der Landesverwaltung NRW dafür tun können“

Dokumentation der Veranstaltung am 1. Juni 2022

Unter dem Titel „Gesund aus der Krise – Was Führungskräfte und Beschäftigte der Landesverwaltung NRW dafür tun können“ fand am 01. Juni 2022 eine Kooperationsveranstaltung der Fortbildungsakademie Herne (FAH) mit dem Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung NRW (LIA) in der Fortbildungsakademie Herne statt. Mit Keynotes, zwei Workshop-Phasen und einem Abschlussplenum bot die Veranstaltung für alle Teilnehmenden die Möglichkeit, sich vertieft mit den Themen „Resilienz“ und „(Digitale) Gesundheitskompetenz“ auseinanderzusetzen.

Keynotes

Keynote 1: „Alles wie früher, oder nichts wie es mal war? – Das neue Arbeiten in der Unsicherheit nach der Corona-Krise“ von Prof. Dr. med. Joachim E. Fischer

Prof. Dr. med. Joachim E. Fischer, Humanmediziner und Public Health-Experte, thematisiert in seinem Vortrag psychische Gesundheit in der transformierten Arbeitswelt und die Anforderungen an Arbeit von den kommenden Generationen X und Y. Auch spricht er darüber, welche Rolle die Unternehmensführung dabei spielt, dass gesundheitsförderliche Strukturen entstehen und bestimmte Persönlichkeitstypen von Beschäftigten verstärkt unterstützt werden können.

Die Take Home Messages:

- Es gibt kein zurück zur alten Arbeit
- Wir müssen neue Verbindlichkeiten in hybriden Arbeitsformen etablieren
- Grade ambitionierten Menschen genügt es nicht mehr, nur einen sicheren Arbeitsplatz zu haben
- Öffentliche Verwaltungen sind die Frontlinie zwischen alter Arbeitswelt und New Work
- Die Herausforderung ist, die stärkere Vielfalt und Individualisierung in die starre Prozesshaftigkeit der öffentlichen Verwaltung zu integrieren
- Ohne Mut der Führenden, etwas zu wagen, verschärft sich der Stillstand im Land
- Das neue Mantra zum Erfolg: Lösungen suchen, finden und ausprobieren. Vom Ja-Aber wälzen geschieht nichts.



Keynote 2: „Zuversicht – die Strategie der Stehaufmensen“ von Ralph Goldschmidt

Ralph Goldschmidt, Coach und Keynotespeaker zum Thema „New Work“ und Veränderungsprozesse, berichtet in seinem Vortrag darüber, wie man Zuversicht aufbauen kann. Kein Leben, so sein Statement, verlaufe ohne Rückschläge, sondern es gebe unterschiedliche Wege, mit diesen umzugehen. Menschen mit hoher psychischer Widerstandsfähigkeit (Resilienz) gingen aus Krisen sogar gestärkt heraus. Diese bezeichnet er als „Stehaufmensen“. Es gehe darum, die Krise als aktuellen Zustand zu akzeptieren, die Fehler zu analysieren und sie aktiv mit allen Ressourcen, wie Hilfe von anderen, die eigenen Emotionen und das soziale Netzwerk, anzugehen. Man solle sich bewusst auf das Positive fokussieren und realistisch-optimistisch in die Zukunft blicken. Vor allem aber sollte man sich auf die Dinge konzentrieren, die man selbst beeinflussen kann und das ist oft das eigene Verhalten, welches sich dann auf das Umfeld positiv auswirkt.

Workshops

Zentrale Programmpunkte waren u.a. die beiden Workshop-Phasen am Vor- und Nachmittag. Es wurden je vier Workshops angeboten.

Workshop 1: Gesundheitskompetenz in Theorie und Praxis von Dr. Christian Weymayr

Der Workshop begann mit einem kurzen Input von Dr. Christian Weymayr, Medizinerjournalist und Geschäftsführer des Deutschen Netzwerks Gesundheitskompetenz (DNGK). Durch diesen wurde klar, dass Gesundheitskompetenz ein wichtiges Handlungsfeld ist. So schätzen sich 54% der Gesellschaft als nicht gesundheitskompetent ein (Schaeffer et al. 2017, DOI: 10.3238/arztebl.2017.0053). D.h. sie fühlen sich nicht in der Lage, selbstständig verlässliche Gesundheitsinformationen zu recherchieren, zu verstehen und anzuwenden.

Danach sollten die Teilnehmenden zu vier vorgegebenen Themen im Bereich Gesundheitsinformation in Teamarbeit recherchieren und kritisch reflektieren.

Als Ergebnis der Recherche stellte sich heraus, dass

- es keine einheitlichen Kriterien, lediglich Orientierungshilfen, für Gesundheitskompetenz gibt.
- Diese sind sehr wissenschaftlich formuliert und für Nicht-Fachleute schwer zugänglich.
- Die Ansätze im Nationalen Aktionsplan Gesundheitskompetenz bieten Anknüpfungspunkte mit schon bestehenden Programmen in einzelnen Behörden, diese sind allerdings noch ausbaufähig.
- Dazu sollten die vier Schwerpunktbereiche im Aktionsplan weiter konkretisiert werden.
- Es gibt einige hilfreiche Webseiten für verlässliches und gut recherchiertes Gesundheitswissen z.B. www.patienteninformation.de/ www.gesundheitsinformation.de, die aber wenig unter der Bevölkerung, besonders unter der Nicht-Akademischen, bekannt sind.



- Wenn es um die Aufarbeitung von Gesundheitsinformation in einfache Sprache geht, sind die Organisationen gefragt, diese zu Verfügung zu stellen.
- Es gestaltet sich sehr schwierig, die Webseiten zu verbreiten, da Anbietende von Gesundheitsinformation in keinem Falle kommerziell agieren dürfen, anders als z. B. Pharmakonzerne.
- Die Veröffentlichung von Gesundheitsinformation muss **unabhängig** sein.

Zum Schluss taten sich zwei zentrale Fragen auf, die vorerst unbeantwortet blieben:

- Was zeichnet die individuelle Gesundheitskompetenz in verschiedenen Bereichen z. B. im Betrieb aus?
- Wo endet die Verantwortung der Führung und wo beginnt die Eigenverantwortung der Beschäftigten?

Workshop 2: „Polinesisch segeln“ – Navigation zur Stärkung der organisationalen Resilienz von Christiane Rudolph und Barbara Stolzenfeld

Dieser Workshop fand in der Glashülle der Akademie statt, wo die Teilnehmenden in Gruppen darüber diskutierten, inwieweit die „9 Resilienz-Schlüssel“ der ISO-Norm (z. B. effektive/ermutigende Führung, Verfügbarkeit von Ressourcen...) in der eigenen Dienststelle umgesetzt werden, woran man eine Umsetzung dieser erkennt und was dabei unterstützend wirken könnte.

- Im Durchschnitt wurde die Umsetzung der Schlüssel in der eigenen Dienststelle als „ok“ bewertet
- Am häufigsten als „gut“ bewertet: Geteilte Vision und klares Ziel
- Größtes Verbesserungspotenzial: Effektive u. ermutigende Führung & kontinuierliche Verbesserung fördern
- Woran könnte man die Umsetzung erkennen?: z. B. geringer Krankenstand, wahrnehmbare gute Fehlerkultur, regelmäßige Reflexion, Nutzung digitaler Möglichkeiten, Vereinbarkeit personeller u. organisationaler Ziele, klare Rollenverteilung, Vorleben durch die Behördenleitung, kommunikative Raumgestaltung, Qualitätsmanagement, integrative Arbeitsgruppen
- Wichtig: anfangen, „machen“, über Ängste sprechen und Ängste teilen

Workshop 3: Kraftvoll durch bewegte Zeiten: alltagstaugliche Tipps für mehr Widerstandskraft von Ralph Goldschmidt

Dieser Workshop fand ebenfalls in der Hülle statt. Anschließend an die Keynote von Ralph Goldschmidt konnten die Teilnehmenden hier von ihren eigenen Krisenerlebnissen berichten bzw. auch herausfordernde Szenarien beschreiben, eigene Ansatzpunkte herausarbeiten und Resilienzstrategien entwickeln.



Workshop 4: Digitale Gesundheitskompetenz von Ute Erdenberger und Stefan Sterzel

Im Bürgersaal zeigten Ute Erdenberger, Referentin Gesundheitsmanagement bei der Techniker Krankenkasse (TK), und Stefan Sterzel, Experte für Prävention und Gesundheitsorientierung bei der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, den Teilnehmenden zur Einführung ein thematisch passendes Youtube-Video von Dr. Wimmer (TK) und gaben anschließend kurze Inputs zum Thema des Workshops, z. B. stellten sie die Webseite www.gesund-im-netz.net vor.

Danach wurden die Teilnehmenden eingeladen, von ihren Erfahrungen/Fragen in diesem Bereich zu erzählen:

- Die Führungskraft ist als Vorbild gefragt und sollte die Fülle an Informationen kompakt für die Mitarbeitenden aufbereiten und zugänglich machen
- Ideen für die Vermittlung/Bereitstellung von Gesundheitsinformationen waren u. a. Newsletter mit Links zu öffentlichen Seiten der gesetzlichen Krankenversicherung, Krankenkassen, Robert Koch-Institut etc., kurze selbstgedrehte Videos/digitale Pausen „Meet & Eat“/digitale Gesundheitskoffer usw. zu einzelnen Themen wie Resilienz, psych. Gesundheit oder Mutterschutz oder auch gemeinsame Aktionen in der Arbeitsstelle wie „Mit dem Rad zur Arbeit“
- Es wurden einige Fragen gestellt wie beispielsweise, ob den BGM-Stellen (Betriebliches Gesundheitsmanagement) eine Lotsenfunktion angedacht ist?
- Wo die Verantwortung der Führung beginnt und wo sie aufhört?
- Aber auch, wie das „Führen auf Distanz“ gelingen kann und der Frage nach Kompetenzerweiterungen für Führungskräfte

Es stellte sich heraus, dass das Thema Gesundheitskompetenz durch viele Organisationen bereits bedient wird. Es gab unter den Beteiligten allerdings keine einheitliche Vorstellung/Definition dazu. Viele Teilnehmende berichteten, dass sie die Bereitstellung von Gesundheitsinformationen z. B. zu Corona unbewusst als „Service“ anboten, ohne es explizit als Vermittlung von digitaler Gesundheitskompetenz zu bezeichnen.

Zur Rolle der Führung wurde klargestellt, dass die Führungskraft mit der Bereitstellung von Gesundheitsinformationen, aber auch mit der Befähigung zu gesundheitskompetenten Mitarbeitenden ihre Lotsenfunktion wahrnehmen und Navigation und Orientierung geben sollte.

Die BGM-Stellen wären wiederum Ansprechpartnerin für Führungskräfte, damit diese ihre Lotsenfunktion erfüllen können.

Trotz des vielen Inputs und Austauschs ergaben sich weitere unbeantwortete Fragen:

- Wie schafft man es, knappe Ressourcen im BGM effizient zu nutzen, z. B. Austauschplattformen, Angebotsmarktplatz...?
- Wie kann man eine niedrigschwellige überbehördliche Zusammenarbeit ermöglichen?



- Wie erreiche ich meine Mitarbeitenden im Homeoffice und erkenne den Handlungsbedarf für Gesundheitsförderung, auch um soziale Beziehungen zu gestalten?
- Kann ich/Möchte ich als Führungskraft Themen wie Einsamkeit oder vermutete familiäre/private Belastungen ansprechen?
- Habe ich überhaupt die Kompetenzen dafür und wo endet die Gesundheitsverantwortung der Führungskraft für die Mitarbeitenden zum Eigenschutz?
- Sollte es Qualifizierungen im Umgang mit digitaler Technik geben, z. B. über die FAH NRW für Beschäftigte im öffentlichen Dienst?

Abschlussplenum

Kurzer Umriss von *Elfi Fankideiski-König*, *Ulrich Schulik* und *Dr. Peter Krauss-Hoffmann* zur Lage und Hürden der jeweiligen Dienststellen in der Coronazeit.

Ulrich Schulik, Leiter der Stabsstelle BGM im NRW-Innenministerium, berichtet von dem Geldbetrag, der der Stabsstelle zugesprochen wurde und beantwortet die folgenden Fragen:

Frage 1: „Was kann die Landesverwaltung als Arbeitgeber tun?“

- Geldbetrag von 1 Mio. Euro sinnstiftend für Maßnahmen der Beratung und Prävention verausgaben, insbesondere im Hinblick auf Homeoffice
- Belastungen durch Homeoffice und Telearbeit abfedern
- Landesverwaltung und Politik sollen Hand in Hand zusammen arbeiten
- Bedarfe sollen mit den jeweiligen Ressorts abgestimmt werden
- Beschäftigte in der Verwaltung, die nicht von zuhause arbeiten können, mit anderen Angeboten versorgen

Frage 2: „Wie sieht das Vorgehen aus?“

- Es soll möglichst transparent sein
- Führungskräfte sollen zusammenarbeiten
- Erfahrungsaustausch zu BGM in ressortübergreifender Projektgruppe
- Angepasste Maßnahmen für verschiedene Bedarfe entwickeln

Frage 3: „Wobei kann die Stabsstelle für BGM die Landesverwaltung weiter unterstützen?“

- Hinzugekommen ist die Koordinierung der sozialen Ansprechpersonen aus insgesamt 9 Ressorts → auf Herausforderungen/Belastungen der Beschäftigten müssen SAPen vorbereitet/geschult werden (u. a. Belastungen aus dem Homeoffice resultierend)



- Als soziale Ansprechpartnerin
- Soll bei der Rückkehr in Präsenzarbeit helfen
- Weiterbildungsangebote anbieten

*Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Fachgruppenleiter Prävention im LIA, berichtet von der anstehenden Veröffentlichung der NRW-Beschäftigtenbefragung 2021 und dem daraus resultierenden nötigen Bedarf, Regelungen für Telearbeit/Homeoffice zu entwickeln. Der Moderator *Torsten Poppek* stellt ihm u. a. die folgenden Fragen:*

Frage 1: „Welche Chancen und Risiken sehen Sie mit Blick auf die gestiegene Verbreitung von Homeoffice?“

- Homeoffice trägt zu Flexibilisierung der Arbeit bei und kann Instrument zur Verbesserung der Work-Life-Balance sein
- Möglich sind jedoch auch Entgrenzung der Lebenswelten sowie geringere Arbeitsschutzstandards beim Arbeiten von zu Hause
- Homeoffice führt zu verstärkter Subjektivierung der Arbeit
- Veränderung des Belastungs- und Beanspruchungsgefüges im Rahmen einer sich stetig wandelnden und weiter digitalisierten Arbeitswelt
- So zeigt die Beschäftigtenbefragung NRW 2021 z. B., dass in Telearbeit Beschäftigte häufiger eine Belastung durch fehlende soziale Kontakte erleben. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass viele Beschäftigte nach der Corona-Zeit gerne weniger im Homeoffice arbeiten möchten, als dies noch während der Corona-Zeit der Fall war. Der Betrieb ist immer auch ein sozialer Ort, der vielen in der Pandemiezeit fehlte.

Frage 2: „‘Gesund aus der Krise‘ – welche Wünsche nehmen Sie mit Blick auf zukünftige Herausforderungen aus der COVID-19-Pandemie mit?“

- Geeignete Präventionsmaßnahmen helfen, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Arbeitsschutz, insbesondere die gesetzliche vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung, ist dazu eine unverzichtbare Grundlage.
- Sicherheit und Gesundheit im Betrieb sollten zielgerichtet bei allen Prozessen im Sinne eines „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ einbezogen werden
- Damit können Gesundheitsrisiken besser erkannt und beseitigt oder minimiert werden
- Dadurch kann es besser gelingen, Herausforderungen des stetigen Wandels der Arbeit gesund und sicher zu gestalten
- Die Daten der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 zeigen, dass Beschäftigte im Homeoffice bereits häufiger von Betrieblichen Gesundheitsförderungsangeboten profitieren als andere Beschäftigte. Dieses Angebot gilt es weiter auszubauen, jedoch auch für Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten. 86% werden zu Arbeitsschutzthemen wie z. B. Betriebsanweisungen sowie anderen Maßnahmen zur Förderung und Sicherung Ihrer Gesundheit unterwiesen. Insgesamt sind sie auch ziemlich zufrieden mit dem Arbeitsschutz im Betrieb



Elfi Fankideiski-König, Fachbereichsleiterin FAH NRW, berichtet vom einstweiligen Einbruch der Teilnehmendenzahl bei Präsenzseminaren durch Corona und der Ungewissheit auf allen Seiten, wie es weitergehe. Die FAH erarbeite sehr zügig neue Online-Formate wie „Learning Nuggets“ und stelle wenn möglich von Präsenz- auf Onlineveranstaltungen um. Diese Online-Formate werden inzwischen sehr gut nachgefragt und von der Akademie weiter ausgebaut.

Alle drei geben abschließend einen kurzen Ausblick auf kommende Aufgaben:

- Mindeststandards für BGM etablieren
 - ➔ Dazu gab es 2019 eine Ausschreibung für die wissenschaftliche Begleitung in Form eines Gutachtens über die Anforderungen für ein erfolgreiches BGM in der Landesverwaltung die Prof. Dr. Bernhard Badura für sich entscheiden konnte
 - ➔ Neufassung § 76 LBG wurde beschlossen
 - ➔ wissenschaftlichen Empfehlungen müssen weiter konkretisiert werden
- Standards der Arbeitsschutzorganisation müssen eingehalten werden und die Aufsicht soll in die Fläche gebracht werden
- Pandemiefolgen werden uns noch lang begleiten, deshalb ist es wichtig psychische Gesundheit verstärkt mitzudenken und Beschäftigte zu unterstützen
- Die FAH wird ihre Seminarangebote weiterhin sowohl als Online- als auch als Präsenzformate anbieten, so auch im Jahresprogramm 2023. Damit erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich bewusst für ein solches Angebot zu entscheiden, was dann verlässlich in Präsenz oder Online stattfindet.

Poetic Recording

Ein besonderer Programmpunkt zum Schluss war das Poetic Recording von Anke Johannsen. Sie ist Musikerin und Schriftstellerin aus Duisburg und begleitete schon öfter Veranstaltungen als kreativer Gegenpol. Sie nahm an allen Programmpunkten teil und präsentierte ihre Gedanken zur Veranstaltung in Form eines Poetry Slams. Es war ein gelungener Abschluss und machte den Tag noch einmal rund. Der Text von Anke Johannsen wird diesem Dokument beigelegt.



Wünsche/Ideen/Anregungen von der Ideenplanwand

Beschäftigte ermutigen,
den Ermessensspielraum
zu nutzen

Best Practices
aus dem
Praxisalltag

Weitere Impulse zu
ähnlichen Themen in
weiteren
Veranstaltungen

Gemeinsames
Verständnis/Definition für
Gesundheitskompetenz
schaffen

Erfahrungsaustausch
der BGM-Zirkel
überbehördlich

Mehr überbehördliche
Zusammenarbeit gerade
im BGM, z. B. um
knappe Ressourcen
aufzuteilen

Digitale
Gesundheitskompetenz
stärken und dadurch
vereinfacht Belastungen im
Homeoffice
erkennen/abfragen