



BS GUV

Braunschweiger
Gemeinde-Unfallversicherungsverband
Gesetzliche Unfallversicherung

Präventionsmodell

des Braunschweiger
Gemeinde-Unfallversicherungsverbandes





**Braunschweiger
Gemeinde-Unfallversicherungsverband**

Gesetzliche Unfallversicherung
Berliner Platz 1 C (Ring-Center)
38102 Braunschweig

Telefon: 0531 27374-0

Telefax: 0531 27374-30

E-Mail: info@bs-guv.de

Internet: www.bs-guv.de

Bildnachweis:

Seite 06: © sdecoret / MH / s_l – Fotolia.com

Seite 07: © contrastwerkstatt / vege / Natee Meepian – Fotolia.com

Seite 16: © drubig-photo / cook_inspire/ shangarey – Fotolia.com

Seite 17: © Christian Schwier / Tom Bayer / heliopix – Fotolia.com

Gestaltung, Satz & Lektorat:

Stephanie Schober, Lengede

mr. nielsen – digitales Mediendesign, Braunschweig

frischedenke – Marketing, Text & PR

Präventionsmodell

des Braunschweigischen
Gemeinde-Unfallversicherungsverbandes

1. Einführung	4
2. Ziele	5
3. Besondere Merkmale	5
4. Implementierung und Umsetzung	8
5. Der aktuelle Stand	9
6. Die Weiterentwicklung	12
7. Besonderheiten in den unterschiedlichen Lebenswelten der Versicherten	14
8. Ausblick	19
9. Organisationsentwicklung des BS GUV	19
Weitere Informationen – Anlagen	22

Das Präventionsmodell wird laufend fortgeschrieben und ist deswegen in elektronischer Form oder als Lose-Blatt-Sammlung erhältlich.

2. Ziele

Zentrales Ziel des Präventionsmodells ist die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Versicherten des BS GUV. Es gilt, über den Arbeitsplatz oder das Lernumfeld hinaus, den Auf- und Ausbau gesundheitsförderlicher Strukturen zu forcieren. Die Übernahme von Eigenverantwortung der Versicherten für ihre Gesundheit ist ein wesentliches Element ihrer dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit.

Die erweiterten Ziele korrespondieren mit dem „Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention“ (Präventionsgesetz – PräVG)¹, das im Sommer 2015 von der Bundesregierung verabschiedet wurde. Das Präventionsgesetz verbessert die Möglichkeiten des Verbandes für eine Zusammenarbeit mit anderen Sozialversicherungsträgern, ohne die eine Erreichung der weiteren Ziele nicht möglich wäre.

Den erforderlichen Rahmen für die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Zielerreichung bilden dabei die Bundesrahmenempfehlungen der Nationalen Präventionskonferenz² sowie die entsprechende Landesrahmenvereinbarung des Landes Niedersachsen.

3. Besondere Merkmale

Der Leitgedanke des Präventionsmodells ist, die Mitgliedseinrichtungen beim Aufbau eines an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements so lange zu beraten und zu begleiten, bis diese die Modellansätze selbstständig in die betrieblichen Prozesse integrieren und effektiv sowie effizient weiterentwickeln können. Das Modell verfolgt dabei den Ansatz, alles dafür Notwendige zu tun, nicht alles erdenklich Mögliche. Es verfolgt somit keinen 100%-Ansatz, sondern orientiert sich am Pareto-Prinzip (80/20-Lösung).

Gegenüber dem aufsichtsorientierten Präventionsansatz der Vergangenheit zeichnet sich das neue Modell durch folgende Attribute aus:

- fokussiert
- verantwortlich
- systematisch
- verbindlich
- beratend
- vernetzt
- finanzierbar

Konkret bedeutet dies, dass der BS GUV Referenzprozesse unter Berücksichtigung der Anforderungen aus dem Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement mit den Mitgliedsunternehmen entwickelt und so lange bei der Umsetzung begleitet, bis sie diese selbstständig und eigenverantwortlich betreiben und weiterentwickeln können.

¹ Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention

² Bundesrahmenempfehlungen der Nationalen Präventionskonferenz nach § 20d Abs. 3 SGB V



Was bedeutet „fokussiert“?

Die Gefährdungsbeurteilung als Bestandsaufnahme ist das zentrale Element und die Ausgangsbasis für die Ableitung aller Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Wir konzentrieren uns in der Präventionsarbeit auf die Kernaufgabe, die Arbeitssicherheit und die Gesundheit in den Mitgliedseinrichtungen sicherzustellen und so ein ganzheitliches Gesundheitsbewusstsein herbeizuführen.



Was bedeutet „verantwortlich“?

Jede Mitgliedseinrichtung ist für die Umsetzung eines wirksamen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements in ihrer Organisation verantwortlich. Hierzu ist zunächst eine Grundsatzentscheidung der obersten Leitung der Mitgliedseinrichtung bzw. Kommune erforderlich. Der BS GUV ist dafür verantwortlich, dass die Mitgliedseinrichtungen ihre Verantwortung tatsächlich wahrnehmen können und dies auch tun.



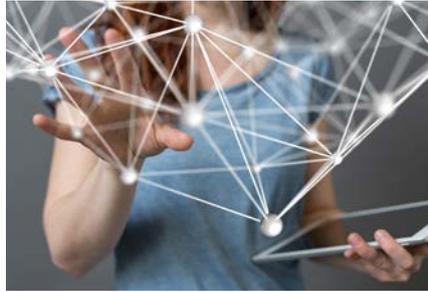
Was bedeutet „systematisch“?

Die Vorgehensweise zur Einführung eines umfassenden Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements in den Mitgliedseinrichtungen erfolgt nach einer festgelegten Systematik. Diese stellt sicher, dass alle relevanten Aspekte bei der Einführung in der notwendigen Abfolge berücksichtigt werden. Und sie verhindert, dass „der zweite Schritt“ vor dem ersten erfolgt. Dadurch erreichen wir Planungssicherheit und eröffnen Perspektiven für das Unternehmen und die Versicherten.



Was bedeutet „verbindlich“?

Zur Einführung eines umfassenden Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements in einer Mitgliedseinrichtung mit Unterstützung des Verbandes werden auf Grundlage eines gemeinsam erstellten Planes verbindliche Ziele zwischen der Mitgliedseinrichtung und dem BS GUV vereinbart. Diese Ziele sind überprüfbar formuliert, die Einhaltung durch die Mitgliedseinrichtung ist Voraussetzung für eine weitere beratende Unterstützung durch den Verband.



Was bedeutet „beratend“?

Die Präventionsberater des BS GUV unterstützen in ihrer Funktion jede Mitgliedseinrichtung beim Aufbau eines wirksamen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements, von Beginn an bis zum Erreichen des Ziels. Sie achten in allen Phasen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit darauf, dass die Einführung individuell, bedarfsgerecht und pragmatisch erfolgt. Die Mitgliedseinrichtungen werden individuell betreut, es erfolgt keine standardisierte Beratung „von der Stange“, mit vorgefertigten Ergebnissen. Die Beratung baut dabei immer auf bereits vorhandene Ansätze auf.



Was bedeutet „vernetzt“?

Die Präventionsberater des BS GUV arbeiten netzwerkorientiert mit den Verantwortlichen in den Mitgliedseinrichtungen zusammen. Dies umfasst sowohl die persönliche, organisatorische als auch technische Zusammenarbeit. Auf persönlicher Ebene greifen sie auf einen Pool an Spezialisten in den einzelnen Phasen zurück, die bei Bedarf in die Beratung eingebunden werden. In der organisatorischen Zusammenarbeit ist ein Schwerpunkt die Vernetzung mit anderen Sozialversicherungsträgern, insbesondere den gesetzlichen Krankenkassen sowie der Deutschen Rentenversicherung. Die Vernetzung der Mitgliedseinrichtungen untereinander in geeigneter Weise gehört ebenfalls dazu. Weiterhin wird die Zusammenarbeit der Berater mit den Mitgliedseinrichtungen durch den Einsatz zeitgemäßer mobiler IT- und Kommunikationstechnik unterstützt. Darüber hinaus hat der Verband ein eigenes geschütztes Extranet (Internet-Plattform „tixxt“) eingerichtet, über das sich nicht nur die Berater mit den Verantwortlichen der Mitgliedseinrichtungen austauschen können, sondern auch die Mitgliedseinrichtungen und andere Netzwerkpartner untereinander.



Was bedeutet „finanzierbar“?

Die Präventionsberater des BS GUV haben bei ihrer Beratung im Blick, dass nicht „alles Mögliche, alles Machbare, alles Denkbare“ empfohlen wird. Notwendiges wird in die Maßnahmenplanung aufgenommen, die Umsetzung nach Dringlichkeit priorisiert und mit Blick auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit realisiert. Dies kann auch in Teilschritten erfolgen.

4. Implementierung und Umsetzung

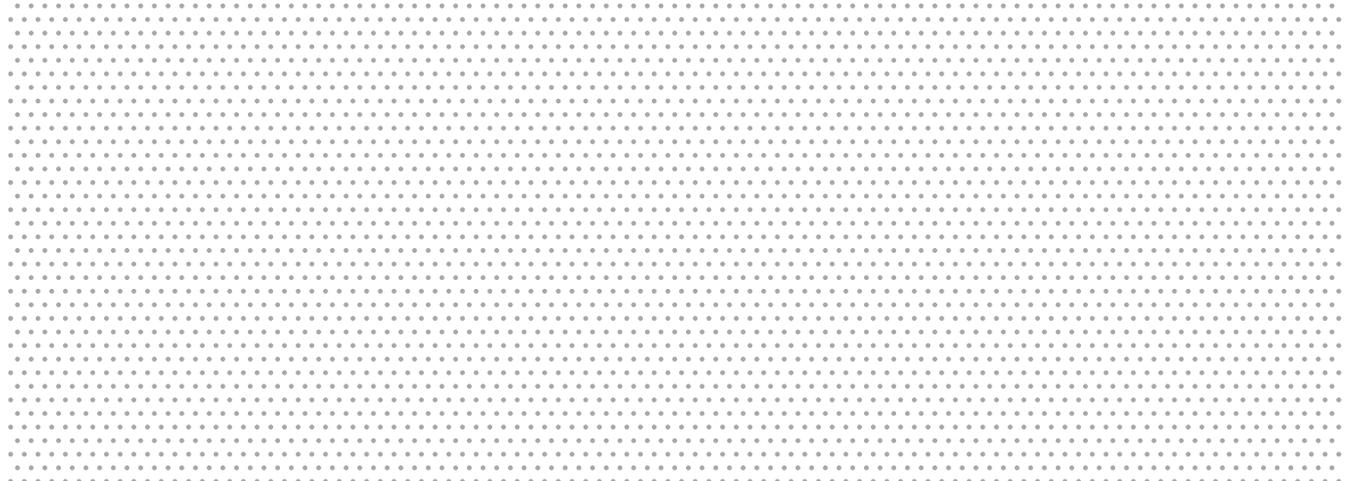
In einem ersten Schritt erfolgt ein Vorgespräch zwischen der Mitgliedseinrichtung und der Geschäftsführung des BS GUV. Ziel des Gespräches ist der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung. Neben der obersten Leitung der Mitgliedseinrichtung sollten an diesem Gespräch die Verantwortlichen für die Arbeitssicherheit und der Personalrat teilnehmen, seitens des BS GUV wird neben der Geschäftsführung der zukünftige Berater teilnehmen.

Spätestens vier Wochen nach dem Vorgespräch findet das Erstgespräch statt, in dem eine Bestandsaufnahme durch die Präventionsberater gemeinsam mit den Verantwortlichen der Mitgliedseinrichtung (Leitung, Personalvertretung, Sicherheitsfachkraft) und bei Bedarf weiteren Partnern durchgeführt wird.

Danach folgt die gemeinsame Vereinbarung fester Ziele und die Projektplanung zur Umsetzung. In den anschließenden Folgegesprächen wird die Bestandsaufnahme mittels Checklisten und Fragebögen vertieft, individuelle Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Die Checklisten und Fragebögen sind mit Kooperationspartnern aus der gesetzlichen Krankenversicherung und der Deutschen Rentenversicherung abgestimmt, so dass relevante Informationen zur Einbindung dieser Partner mit erhoben werden.

Das Vorgehen folgt einem standardisierten Fahrplan, die Präventionsberater werden durch ein Backoffice des BS GUV bei der Organisation, Vor- und Nachbereitung der einzelnen Termine unterstützt.

Die Präventionsberater des BS GUV erörtern alles Notwendige mit der Mitgliedseinrichtung und greifen bei der Implementierung und Umsetzung auf einen Pool von verbandsinternen Spezialisten sowie einen externen Experten-Pool zurück, der vom BS GUV aufgebaut und vorgehalten wird (z. B. beratende Architekten, Coaches für Betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeitspsychologen).



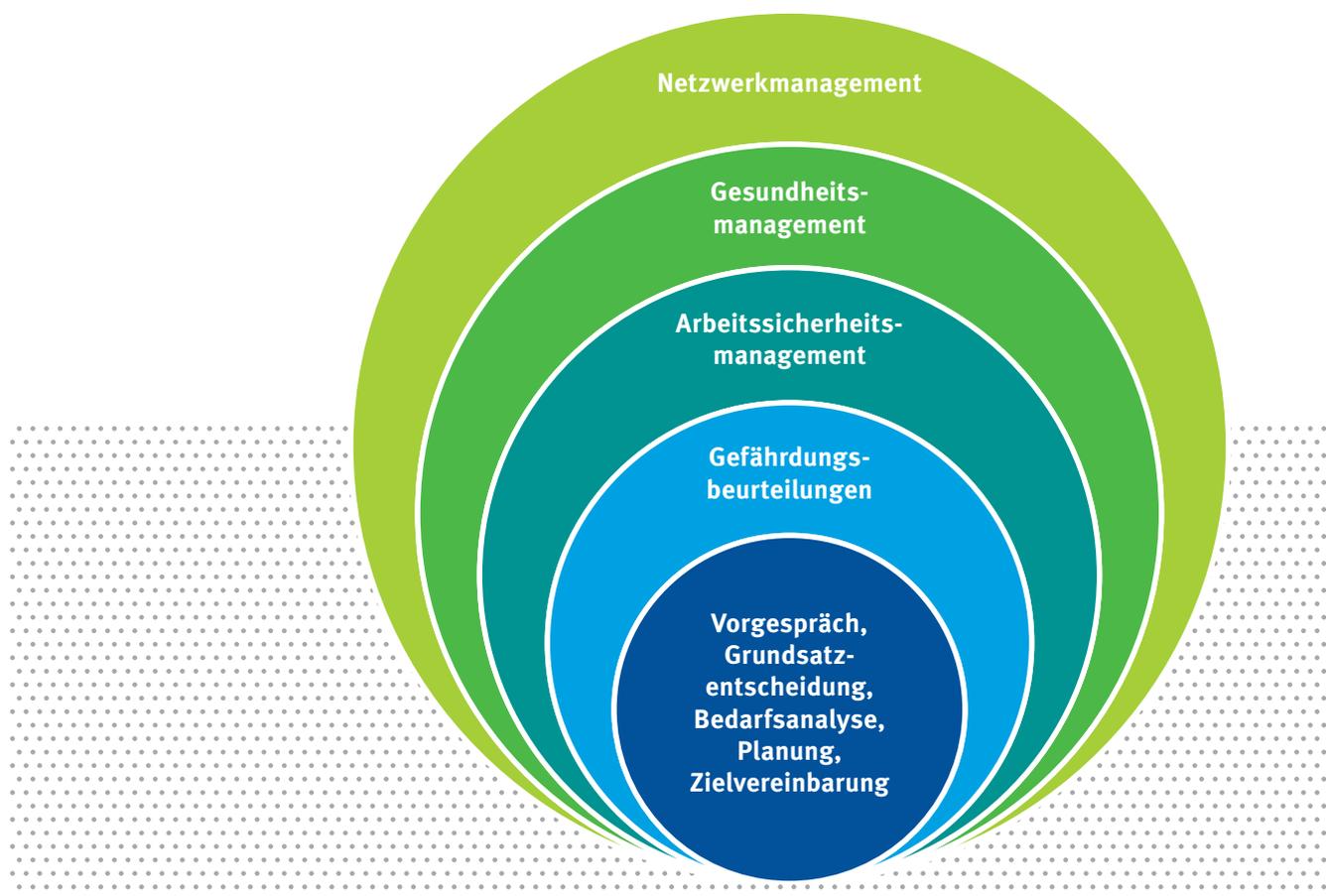
5. Der aktuelle Stand

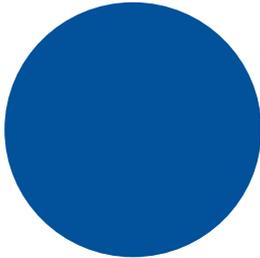
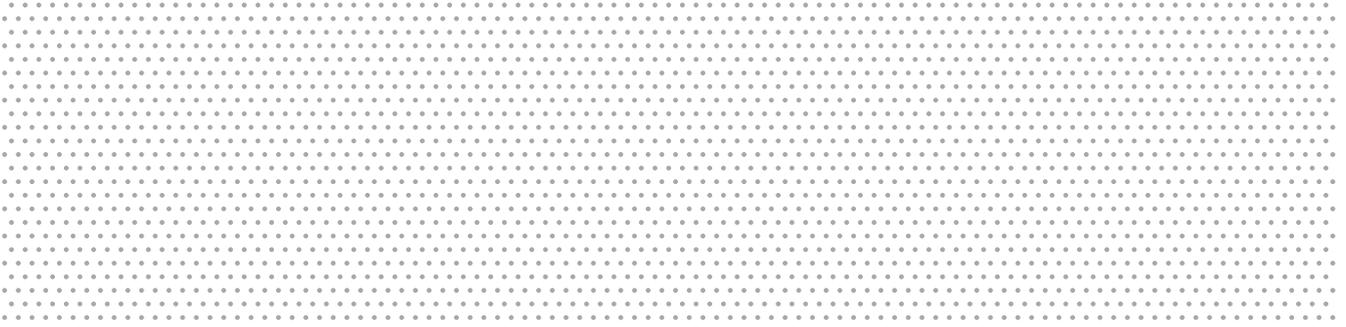
Das zentrale Ziel des Modells (Beschäftigungsfähigkeit durch ein ganzheitliches Gesundheitsbewusstsein zu erreichen) soll zunächst durch die Implementierung eines systematischen Arbeitssicherheitsmanagements sowie eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements erreicht werden. Die Mitgliedereinrichtungen werden befähigt, dies selbstständig und eigenverantwortlich aufzubauen und zu betreiben. Ausgangspunkt ist dabei eine vollständige und umfassende Gefährdungsbeurteilung in den Mitgliedseinrichtungen.

Die Präventionsberater des Verbandes übernehmen Mitverantwortung. Sie beraten, begleiten und unterstützen mit ihrem Fachwissen und ihren methodischen Kompetenzen die Verantwortlichen für das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement in den Mitgliedseinrichtungen. Die Implementierung von individuell auf die betrieblichen Belange zugeschnittenen Lösungen steht dabei im Vordergrund. Diese sollen durch die Mitgliedseinrichtungen systematisch und verbindlich umgesetzt werden.

Die Präventionsberater achten darauf, dass sich die implementierten Lösungen am konkreten, individuellen Bedarf jeder Mitgliedseinrichtung orientieren und im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses angepasst bzw. weiterentwickelt werden. Dem kontinuierlichen Prozess legen sie den P(lan)-D(o)-C(heck)-A(ct)-Zyklus zugrunde, der eine bedarfsgerechte Anpassung und einen automatisierten Abgleich zwischen System- und Fallebene sicherstellen soll. Die Präventionsberater des Verbandes begleiten den kontinuierlichen Verbesserungsprozess, bis er regelmäßig automatisiert von der Mitgliedseinrichtung durchgeführt wird.

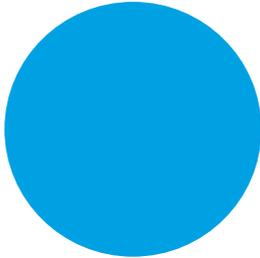
Die Umsetzung wird bestimmt durch zeitlich und inhaltlich aufeinander abgestimmte Bausteine:





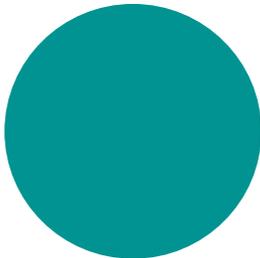
Bausteine: Vorgespräch – Grundsatzentscheidung – Bedarfsanalyse – Planung – Zielvereinbarung

Im ersten Schritt erfolgt nach einem Vorgespräch und der Grundsatzentscheidung der obersten Leitung eine gemeinsame, detaillierte Bestandsaufnahme der Ist-Situation sowie die Planung inhaltlicher und methodischer Schritte zur Implementierung, Multiplikation und Weiterentwicklung. Grundlage dazu bildet ein Fragebogen, der vom BS GuV und Kooperationspartnern der gesetzlichen Krankenversicherung und der Deutschen Rentenversicherung entwickelt wurde.



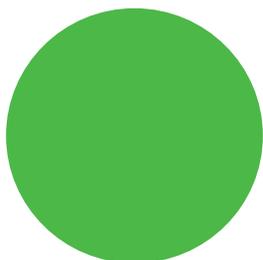
Baustein: Gefährdungsbeurteilungen

Zum Abschluss dieses Bausteins liegen Gefährdungsbeurteilungen für alle Einrichtungen vor. Schwerpunkt bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung ist, die wesentlichen Gefährdungsrisiken zu erkennen und zeitnah umsetzbare und finanzierbare Maßnahmen zur Gefährdungsminderung zu entwickeln.

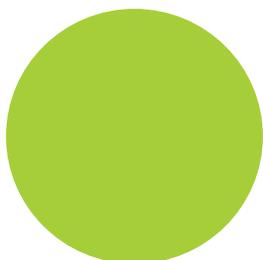


Baustein: Arbeitssicherheitsmanagement

Die in der Bedarfsanalyse sowie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen abgeleiteten Schritte zur Weiterentwicklung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements werden systematisiert, dokumentiert und laufend weiterentwickelt, in der Regel parallel zum ersten Baustein. Es wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess etabliert, der bedarfsgerecht die aus dem Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement entstehenden Anforderungen bearbeitet und Maßnahmen umsetzt. Gesundheitsfördernde Strukturen werden umgesetzt, der zuständige Präventionsberater wird beratendes Mitglied des Arbeitsschutz-Ausschusses (ASA) und übernimmt die Rolle eines Impulsgebers für die Weiterentwicklung.

**Baustein: Gesundheitsmanagement**

In diesem Baustein wird ein bedarfsgerechtes Betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt, das für die Beschäftigten und Mitgliedsunternehmen gleichermaßen Nutzen bietet. Dies geschieht zum Teil auch parallel zum Baustein Arbeitssicherheitsmanagement (zum Beispiel BEM). Die Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Sozialversicherungsträgern wird etabliert. Der selbstbestimmte Umgang der Beschäftigten mit ihrer Gesundheit wird gefördert. Den Versicherten wird die persönliche Verantwortung für ihre Gesundheit, und damit für ihre Beschäftigungsfähigkeit, bewusst gemacht, sie nehmen diese eigenverantwortlich wahr. Den Versicherten liegt ein umfassendes Angebot zur Stärkung der gesundheitlichen Eigenverantwortung vor.

**Baustein: Netzwerkmanagement**

Die Präventionsberater setzen in den Mitgliedseinrichtungen die Impulse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements. Sie knüpfen Kontakte zu Spezialisten anderer Sozialversicherungsträger und unterstützen bei deren Integration in die betrieblichen Strukturen zur Arbeitssicherheit und Gesundheit. Die Vernetzung der verantwortlichen Akteure aus den Mitgliedseinrichtungen wird intensiv gefördert.

Fazit

Die Präventionsberater des BS GUV stehen den Mitgliedsunternehmen bei der Implementierung aller Bausteine unterstützend zur Seite. Erfahrungsgemäß ist der Beratungsbedarf zu Beginn der Umsetzung größer und geht im Verlauf der Umsetzung zurück. Es ist beabsichtigt, dass die Mitgliedseinrichtungen zukünftig das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement mit ihren eigenen Ressourcen eigenverantwortlich betreiben können.

6. Die Weiterentwicklung

Den Unfallversicherungsträgern ist es durch die branchenorientierte Ausrichtung möglich, genau die Leistungen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement zu spezifizieren, die für ein konkretes Unternehmen relevant und notwendig sind. Wirtschaftliche Streuverluste durch pauschalierte Ansätze können so vermieden werden.

Aufgrund der betrieblichen Nähe und Erfahrung aus dem eigenen umfassenden Leistungskatalog sind die Unfallversicherungsträger das geeignete Einstiegsportal für ein Unternehmen in die Leistungen der Sozialversicherung. Sie sind das Gesicht der Sozialversicherung und helfen bei allen Fragen zur Gesundheitsförderung weiter. Sie verknüpfen die Akteure der verschiedenen Sozialversicherungszweige und sind die ersten Ansprechpartner für die Mitgliedseinrichtungen.

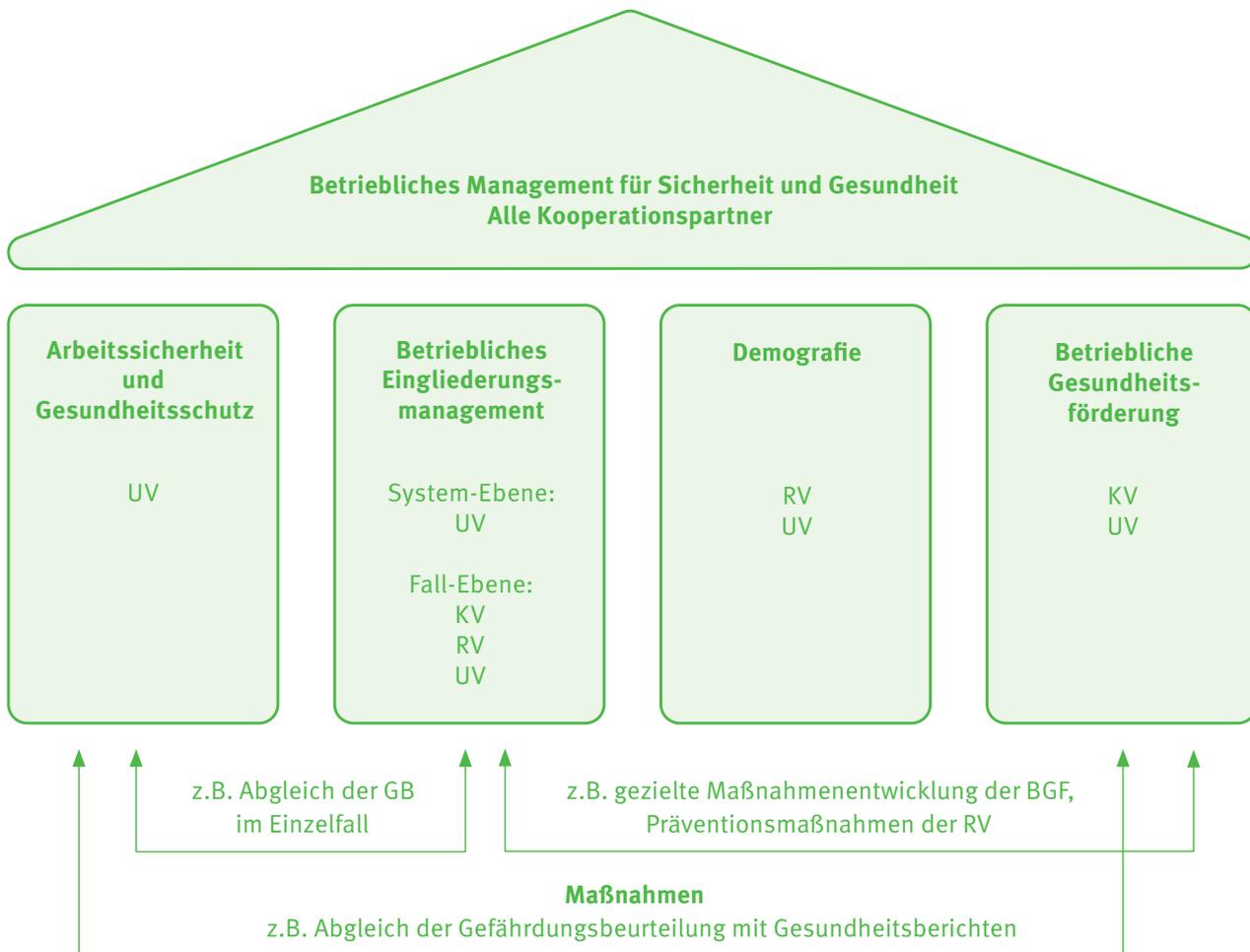
Alle im vorherigen Punkt beschriebenen Aktivitäten beschränken sich derzeit auf die Lebenswelt „Betrieb“ der Versicherten. Darüber hinaus haben jedoch die alltäglichen Lebens-, Lern- und Arbeitsbedingungen einen wechselseitigen und wesentlichen Einfluss auf deren Gesundheit und Leistungspotenzial. Daher sind im Rahmen eines ganzheitlichen Präventionsansatzes auch die über den Betrieb hinausgehenden Lebenswelten im weiterentwickelten Modell zu berücksichtigen. Aufgrund des gesetzlich reglementierten Aufgabenspektrums der einzelnen Sozialversicherungszweige ist dies in Zusammenarbeit mit anderen Sozialversicherungsträgern (gesetzliche Krankenversicherung, Deutsche Rentenversicherung) eingeschränkt realisierbar.

Eine solche Kooperation benötigt eine definierte gemeinsame Schnittmenge an Aufgaben, zu denen jeder Kooperationspartner seinen Beitrag leisten kann. Diese Beiträge müssen dem gesetzlichen Leistungsspektrum der einzelnen Partner in den jeweiligen Lebenswelten entsprechen. Dennoch beabsichtigt der BS GUV, die Umsetzung bei notwendigen, darüber hinausgehenden Beiträgen kreativ und innovativ zu diskutieren, also auch die gesetzlichen Regelungen auf ihr Entwicklungspotenzial zu überprüfen.

Der BS GUV kann in einer solchen Kooperation u. a. folgende Beiträge leisten:

- Systemische Beratung der Mitgliedseinrichtungen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sowie zum Aufbau eines Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements
- Systemische Beratung zum Aufbau eines BEM (ggf. auch Einzelfallberatung)
- Koordination der Beiträge der Kooperationspartner
- Aufbau eines Netzwerkes aus Spezialisten der Kooperationspartner zur Bearbeitung und Klärung einzelner Fachthemen

Eine Kooperation mehrerer Sozialversicherungspartner könnte sich wie folgt darstellen:



Die Zusammenarbeit der Kooperationspartner kann sich über mehrere Dimensionen erstrecken:

- Grundlage für gemeinsame Aktivitäten der Partner bilden die ersten Bausteine des Präventionsmodells. Bereits zu Beginn einer Zusammenarbeit mit einer Mitgliedseinrichtung nach diesem Modell werden Spezialisten der Kooperationspartner mit einbezogen. Dies erfolgt in einer gemeinsamen Bestandsaufnahme anhand eines standardisierten Fragenkatalogs.
- Die Spezialisten der Kooperationspartner werden in den weiteren Bausteinen des Präventionsmodells (Betriebliches Gesundheitsmanagement) in die Prozesse mit eigenen Angeboten integriert. Dies kann sowohl auf der Einzelfallebene als auch auf der Systemebene umgesetzt werden.
- Erste Mitgliedseinrichtungen, welche die ersten beiden Dimensionen umgesetzt haben, werden als Pilotenrichtungen mit Multiplikatoren-Aufgabe von den Kooperationspartnern besonders gefördert (z. B. durch finanzielle Anreize, gezielte Aktionstage oder personelle Ressourcen in der weiteren Entwicklung als Pilotenrichtung).

Der BS GUV testet dieses Kooperationsmodell in einer Pilotphase gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover, der BKK Public und einer großen Kommune. Alle Beteiligten betreten mit der Kooperation „Neuland“.

Folgende Übersicht zeigt Ihnen Beispiele aus der Praxis:

Betriebliches Eingliederungsmanagement³

Gefährdungsbeurteilung und Gesundheitsbericht

Gefährdungsbeurteilung und Demografie

Gemeinsame Präventionsprogramme der Rentenversicherung, der Unfallversicherung und der Krankenversicherung (Bauhof, Pflegekräfte, Büro)

Programm für Langzeit-Erkrankte

„VAV“ im BEM

7. Besonderheiten in den unterschiedlichen Lebenswelten der Versicherten

Das Präventionsgesetz bzw. die Bundesrahmenempfehlungen sehen für die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen eine Orientierung an den Lebenswelten der Versicherten vor und nennen folgende strategische Ziele:

- Gesund aufwachsen
- Gesund leben und arbeiten
- Gesund im Alter

Für die Präventionsmaßnahmen des BS GUV sind hier insbesondere die strategischen Ziele „Gesund aufwachsen“ und „Gesund leben und arbeiten“ relevant. Aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppen und deren Tätigkeitsumfeld sind beispielsweise für Kindergartenkinder sowie Schülerinnen und Schüler andere Maßnahmen erforderlich als für Beschäftigte in den Verwaltungen der Kommunen oder in selbstständigen Unternehmen, wie z. B. Krankenhäusern.

Die Kapitel 1 bis 6 dieses Konzeptes beschreiben die allgemeingültigen Ausprägungen der Umsetzung des Präventionsmodells in allen Lebenswelten sowie insbesondere in der Lebenswelt „Beruf“. In Kapitel 7 wird beschrieben, welche Besonderheiten im Präventionsmodell des BS GUV für die Lebenswelten „Kindertagesstätten“ und „Schule“ (im weiteren Konzept: „Bildungseinrichtungen“) zu berücksichtigen sind.

³ Die Ziele des BEM (Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit, Erhalt und Sicherung des Arbeitsplatzes) sind für alle Kooperationspartner relevant, da sich das BEM nicht nur auf arbeitsbedingte Erkrankungen (Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit), sondern auch auf Erkrankungen außerhalb des Arbeitslebens (z. B. Sportverletzungen) bezieht.

Das Präventionsmodell in Lebenswelten der Bildungseinrichtungen

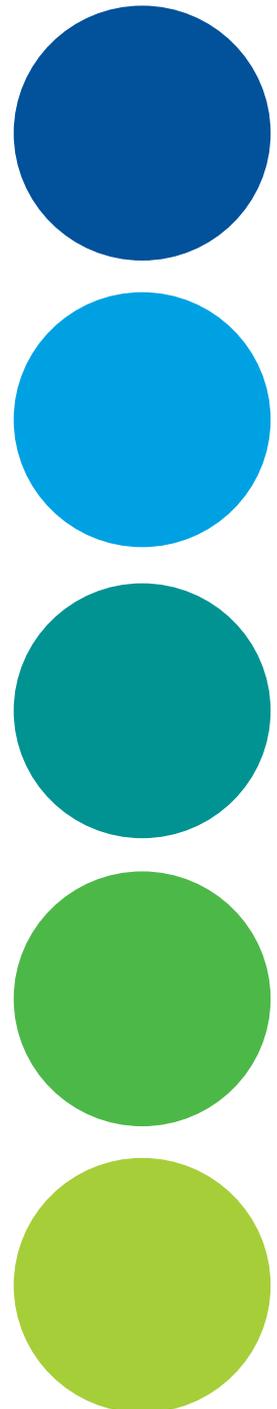
Gesundheit ist die Basis für Leistungsfähigkeit und damit für eine gelingende Bildung. Gute Bildung und Schulabschlüsse sind nur mit Kindern und Jugendlichen realisierbar, die sich in ihrer Haut und Einrichtung wohl, sicher und gesund fühlen, sowie mit Mitarbeitern in Einrichtungen, die nicht ausgebrannt und überlastet sind.

Zur Umsetzung des Präventionsmodells in den Lebenswelten der Bildungseinrichtungen sind die Gegebenheiten des jeweiligen Umfeldes zu berücksichtigen. Hier gilt es u. a., sowohl die Träger des inneren Schulbereiches (Kultusministerium) als auch die Träger des äußeren Schulbereiches (Kommunen) systematisch bei der Konzeption und Realisierung präventiver und gesundheitsförderlicher Konzepte für Bildungseinrichtungen zu beraten und zu begleiten.⁴ Der innere Schulbereich umfasst die Inhalte, Methoden und Organisation des Unterrichtes und der außerunterrichtlichen Veranstaltungen sowie das Personal- und Organisationsmanagement. Der äußere Schulbereich umfasst die Bereiche der Schulgebäude, deren Einrichtung sowie der Freiflächen und deren Ausstattung. Deswegen wird der BS GUV besonderen Wert darauf legen, die bereits am Präventionsmodell beteiligten Kommunen als Sachkostenträger mit den Bildungseinrichtungen enger zu vernetzen, beispielsweise im Projekt „Bewegte Schule“.

Neben dem PräVG bietet auch das Niedersächsische Schulgesetz (NSchG) die Rechtsgrundlage, um als BS GUV in der Lebenswelt Schule die Träger der Schulbereiche aktiv zu unterstützen. Nach § 2, Abs. 1 Nr. 3 NSchG sollen die Schüler befähigt werden, „gesundheitsbewusst zu leben“.

Fragen der Kinder- und Jugendgesundheit sind nicht nur bedeutsam für das Bildungsumfeld, sondern langfristig auch für die Lebenswelt „Beruf“. Man kann nicht davon ausgehen, dass sich bei Kindern und Jugendlichen manifestierte gesundheitliche Einschränkungen mit zunehmendem Alter „verwachsen“ bzw. verlieren. Diese werden sich im späteren Berufsleben fortsetzen und können dort wiederum zu eingeschränkter Beschäftigungsfähigkeit führen. Umso bedeutsamer ist es, Kindern und Jugendlichen ein Gesundheitsbewusstsein – besser: Gesundheitskompetenz – zu vermitteln und in ihrer Lebenswelt als Selbstverständlichkeit zu verankern. Denn: Die heutigen Schüler sind die Arbeitnehmer von morgen. Wer bereits in der Kindergarten- und Schulzeit lernt, achtsam und bewusst mit sich und dem eigenen Körper umzugehen, wird dies für sich verinnerlichen und auch in späteren Lebensjahren beherzigen. Dazu kommt die emotionale Bedeutung von erlebter Gesundheit, was gerade im Kindesalter spielerisch und hoch motivierend gestaltet werden kann.

Neben den Schülern kommt den Beschäftigten im Schulbetrieb (Schulleitungen, Pädagogen, Erziehern, Verwaltungsbeschäftigten) eine besondere Bedeutung zu. Vereinfacht gesagt: Gesunde, motivierte und leistungsfähige Beschäftigte haben einen hohen Einfluss auf die Qualität einer Bildungseinrichtung.



⁴ vgl. Anlage 5: DGUV Fachkonzept „Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln“



Grundlegende Ziele des BS GUV auf Ebene der einzelnen Bildungseinrichtung sind:

- Die Förderung des Gesundheitsverhaltens und -erlebens sowie der Gesundheitseinstellungen und des Gesundheitsbewusstseins.
- Die Verbesserung der gesundheitlichen Situation aller Personen in den Einrichtungen.
- Die Verbesserung der Bildungsqualität der Einrichtungen durch Verbesserung der Gesundheit aller Personen.
- Die Verankerung des Gesundheitsschutzes im organisatorischen Rahmen der Bildungseinrichtungen.

Für den BS GUV ergeben sich daraus folgende Handlungsfelder im Bereich der Bildungseinrichtungen:

- Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement einschließlich Unfallverhütung
- Gesundheitsförderung
- Krisen- und Notfallmanagement

Der BS GUV baut die Begleitung der Bildungseinrichtungen im Rahmen des Präventionsmodells aus. Die Ziele und Handlungsfelder werden priorisiert und Maßnahmen für die strukturierte Umsetzung erarbeitet. Darüber hinaus sind Kooperationspartner für eine vernetzte und ergänzende Zusammenarbeit zu gewinnen. Erste Kindertagesstätten und Schulen sollen als Piloteinrichtungen und Multiplikatoren gewonnen und gefördert werden.

Das bestehende Überangebot an Projekten zu diesem Thema für Bildungseinrichtungen führt dazu, dass geeignete Projekte vielleicht nicht erkannt oder nicht mit den erforderlichen Ressourcen in der Umsetzung verfolgt werden können. Durch das Überangebot können Redundanzen entstehen, die eine effiziente und effektive Umsetzung der geeigneten Maßnahmen verhindern. Zur Vermeidung dieser Redundanzen erstellt der BS GUV derzeit eine Übersicht aller Angebote.

Welche Bedeutung haben die Modell-Attribute für die Lebenswelten der Bildungseinrichtungen?



Fokussiert

Die Gefährdungsbeurteilung als Bestandsaufnahme ist das zentrale Element und die Ausgangsbasis für die Ableitung aller Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Wir konzentrieren uns in der Präventionsarbeit auf die Kernaufgabe, die Arbeitssicherheit und die Gesundheit in den Bildungseinrichtungen vor Ort sicherzustellen und so ein ganzheitliches Gesundheitsbewusstsein bei den Kindern und Jugendlichen, ihren Eltern und den Beschäftigten der Einrichtungen herbeizuführen.



Verantwortlich

Jede Bildungseinrichtung ist für die Umsetzung eines wirksamen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements in ihrer Organisation verantwortlich. Hierzu ist zunächst eine Grundsatzentscheidung der obersten Leitung der Bildungseinrichtung erforderlich. Der BS GUV ist mit dafür zuständig, dass die Bildungseinrichtungen ihre Verantwortung tatsächlich wahrnehmen.



Systematisch

Die Vorgehensweise zur Einführung eines umfassenden Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements in den Bildungseinrichtungen erfolgt nach einer festgelegten Systematik. Diese stellt sicher, dass bei der Einführung alle relevanten Aspekte in der notwendigen Abfolge berücksichtigt werden. Dies verhindert, dass „der zweite Schritt“ vor dem ersten erfolgt. Dadurch erreichen wir Planungssicherheit und eröffnen Perspektiven für alle Beteiligten.



Verbindlich

Zur Einführung eines umfassenden Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements in einer Bildungseinrichtung mit Unterstützung des Verbandes werden auf Grundlage eines gemeinsam erstellten Planes verbindliche Ziele zwischen der Bildungseinrichtung und dem BS GUV vereinbart. Diese Ziele sind überprüfbar formuliert, die Einhaltung durch die Einrichtung ist Voraussetzung für eine weitere beratende Unterstützung durch den Verband.



Beratend

Die Präventionsberater des BS GUV unterstützen in ihrer Funktion jede Bildungseinrichtung von Beginn an bis zum Erreichen des Ziels beim Aufbau eines wirksamen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements. Sie achten in allen Phasen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit darauf, dass die Einführung individuell, bedarfsgerecht und pragmatisch erfolgt. Die Bildungseinrichtungen werden individuell betreut, es erfolgt keine standardisierte Beratung „von der Stange“, mit vorgefertigten Ergebnissen. Die Beratung baut dabei immer auf bereits vorhandene Ansätze auf.



Vernetzt

Die Präventionsberater des BS GUV arbeiten mit den Verantwortlichen in den Bildungseinrichtungen netzwerkorientiert zusammen. Deswegen wird der BS GUV gesteigerten Wert darauf legen, die bereits am Präventionsmodell beteiligten Kommunen als Sachkostenträger mit den Bildungseinrichtungen enger zu vernetzen, wie im Projekt „Bewegte Schule“. Dies umfasst die persönliche, die organisatorische und auch die technische Zusammenarbeit. Auf persönlicher Ebene greifen sie auf einen Pool an Spezialisten in den einzelnen Phasen zurück, die bei Bedarf in die Beratung mit eingebunden werden. In der organisatorischen Zusammenarbeit ist ein Schwerpunkt die Vernetzung mit anderen Sozialversicherungsträgern (insbesondere den gesetzlichen Krankenkassen) und weiteren lokalen und überregionalen Partnern (z. B. Landessportbund, Verkehrswacht, Förder-/Elternvereine). Weiterhin wird die Zusammenarbeit der Berater mit den Bildungseinrichtungen durch den Einsatz zeitgemäßer mobiler IT- und Kommunikationstechnik unterstützt. Darüber hinaus hat der Verband ein eigenes geschütztes Extranet (Internet-Plattform „tixxt“) eingerichtet, über das sich nicht nur die Berater mit den Verantwortlichen der Bildungseinrichtungen austauschen können, sondern auch die Einrichtungen und andere Netzwerkpartner untereinander.



Finanzierbar

Die Präventionsberater des BS GUV haben bei ihrer Beratung im Blick, dass nicht „alles Mögliche, alles Machbare, alles Denkbare“ empfohlen wird. Notwendiges wird in die Maßnahmenplanung aufgenommen, die Umsetzung nach Dringlichkeit priorisiert und mit Blick auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit realisiert. Dies kann auch in Teilschritten erfolgen.

8. Ausblick

Das Präventionsmodell des BS GUV passt sich dynamisch an aktuelle Herausforderungen der Mitgliedseinrichtungen an. Da die Berater nicht alle Mitgliedseinrichtungen gleichzeitig betreuen können, ist eine Priorisierung erforderlich. Der BS GUV möchte daher sogenannte „Muster-Einrichtungen“ gewinnen, die andere Einrichtungen im Rahmen eines „Paten“- oder „Mentoren“-Modells bei der Umsetzung begleiten. Hiermit wird auch die Vernetzung der Akteure des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements in den Mitgliedseinrichtungen gefördert und intensiviert. Deshalb möchte der BS GUV die Einrichtungen, die als Paten oder Mentoren für andere tätig werden, besonders fördern.

Eine Möglichkeit der Förderung ist das „Förderprogramm Qualifizierungen für das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement“, welches in Abstimmung mit den Gremien des BS GUV entwickelt wurde. Ziel dieses Förderprogrammes ist die Wirksamkeitssteigerung der Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit in den Mitgliedseinrichtungen. Erreicht werden soll dies durch die gezielte Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten der Mitgliedseinrichtungen mit Aufgaben im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Mitgliedseinrichtungen, die ihre Beschäftigten zu festgelegten Qualifizierungsmaßnahmen mit Bezug zur Arbeitssicherheit und Gesundheit anmelden, erhalten Seminargebühren anteilig erstattet. Je höher der Arbeitszeitanteil des Beschäftigten für die Arbeitssicherheit und die Gesundheit ist, umso größer fällt die Erstattung der Seminargebühren aus.

Weitere Möglichkeiten der Förderung von Piloteinrichtungen werden zukünftig bedarfsorientiert entwickelt.

9. Organisationsentwicklung des BS GUV

Die Umsetzung des Präventionsmodells durch den Verband mit dem Ziel der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten in den Mitgliedseinrichtungen hat die Art, den Umfang und die Inhalte der operativen Präventionsarbeit des BS GUV deutlich verändert.

Im Vordergrund stehen dabei folgende Aufgaben:

- Beratung, Unterstützung und Vor-Ort-Begleitung der Verantwortlichen in den Mitgliedseinrichtungen.
- Die Verbindung der Verantwortlichen aller Mitgliedseinrichtungen durch Aufbau und Weiterentwicklung von Netzwerken.
- Das Netzwerkmanagement und die bedarfsgerechte Einbindung von Ressourcen anderer Sozialversicherungsträger.

Diese Weiterentwicklungen haben sich unmittelbar auf die Prozesse im Verband ausgewirkt. Die operativen Prozesse sind nun geprägt von proaktiven, projektorientiert arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (im Gegensatz zur reaktiven Rolle der Vergangenheit). Die Wahrnehmung der Aufgaben in der bisherigen Organisationsstruktur ist mit hohem Abstimmungsaufwand und der Bindung interner Ressourcen verbunden. Als ein Beispiel ist hier die Zusammenarbeit der Geschäftsbereiche Prävention und Rehabilitation zu sehen. Zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in den Mitgliedskommunen ist eine enge Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus beiden Geschäftsbereichen zwingend notwendig.

Diese muss gesteuert, koordiniert und mit externen Ressourcen verknüpft werden, damit die Mitgliedseinrichtungen optimal betreut werden können. Ein weiteres Beispiel sind Veränderungen in den Führungs- und Leitungsaufgaben der Geschäftsbereichsleitungen in diesen Bereichen. Hier haben sich die klassischen Führungsaufgaben deutlich zu Gunsten der Verantwortung für die Koordination, Gestaltung und Umsetzung der übergreifenden Geschäftsprozesse verschoben. Aufgaben der klassischen Personalführung werden von der Geschäftsführung wahrgenommen.

Insgesamt haben sich vier thematische Schwerpunkte herausgebildet, die die künftige Arbeit der Beschäftigten des Verbandes prägen:

- Management & Kooperationen
- Gesundheit (z. B. auch BEM und Rehamanagement)
- Lernen
- Arbeitssicherheit

Die Geschäftsführung hat bereits darauf reagiert und die Zusammenarbeit intern verstärkt. Darüber hinaus werden die Berater des Verbandes intensiv für die weiterentwickelten Aufgaben in Inhouse-Seminaren durch externe Experten trainiert.

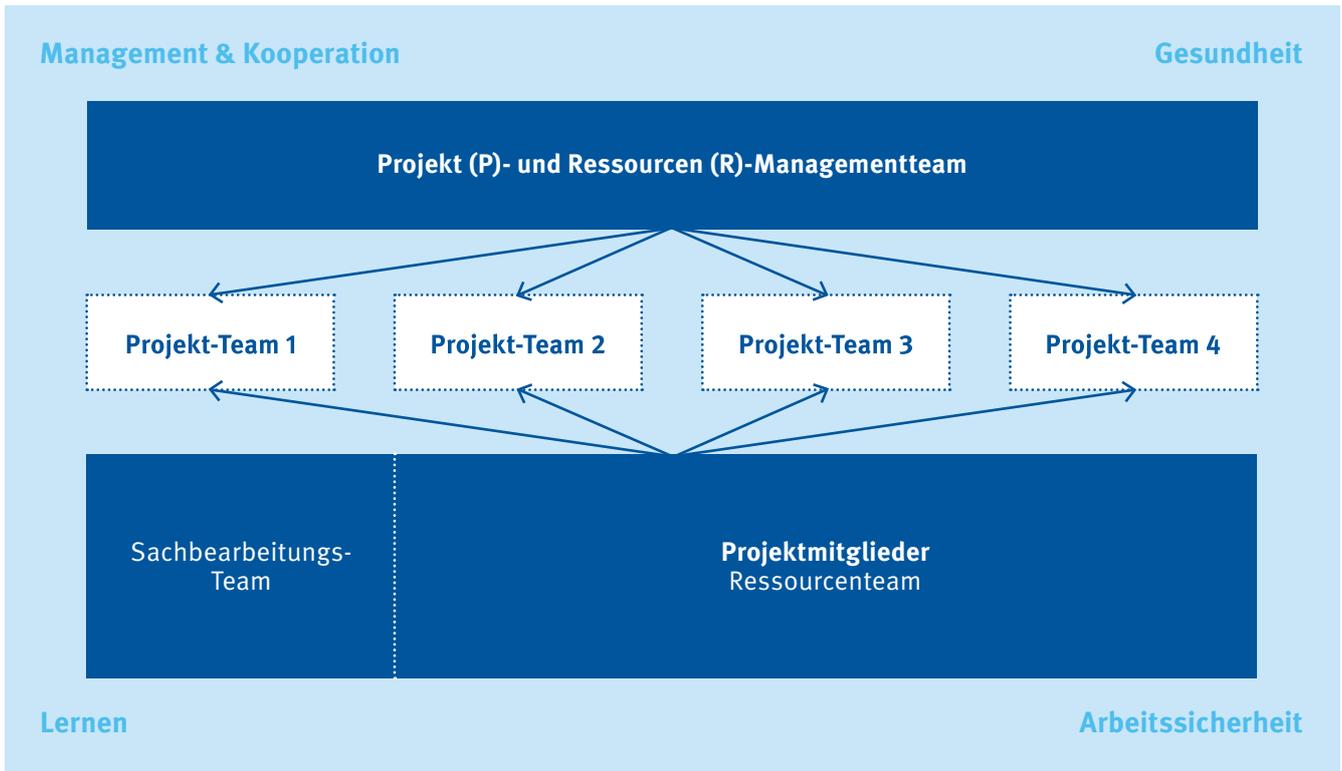
Die Vertreterversammlung des BS GUV hat am 20. Juni 2017 einstimmig beschlossen, die Verbandsorganisation von der bisherigen funktionsorientierten Struktur zu einer prozessorientierten Struktur weiterzuentwickeln.

Diese wird sich an den Prozessarten

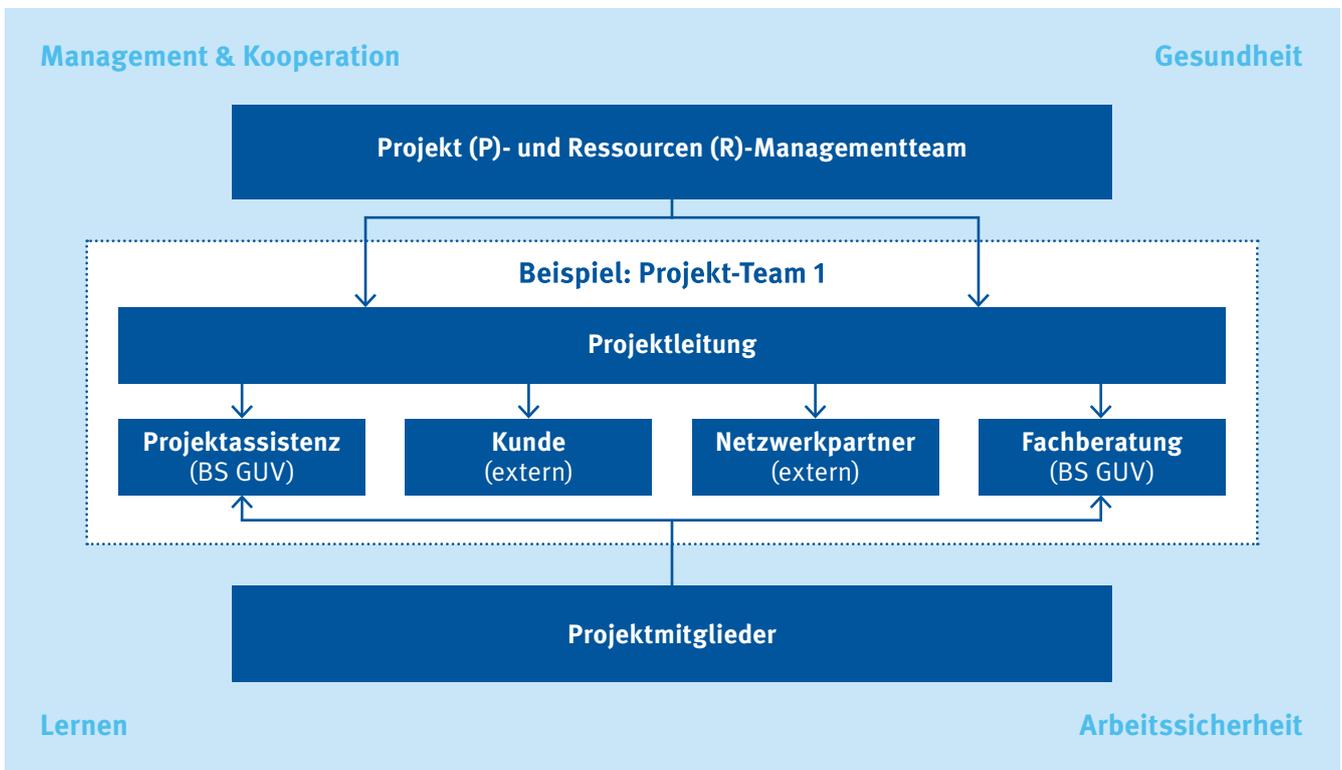
- Steuerungsprozesse (Steuerung-Führung-Leitung)
- Projektbasierte Prozesse (Management & Kooperationen, Gesundheit, Lernen, Arbeitssicherheit)
- Ressourcen (Finanzen, Personal, IT, Beschaffung)

orientieren.

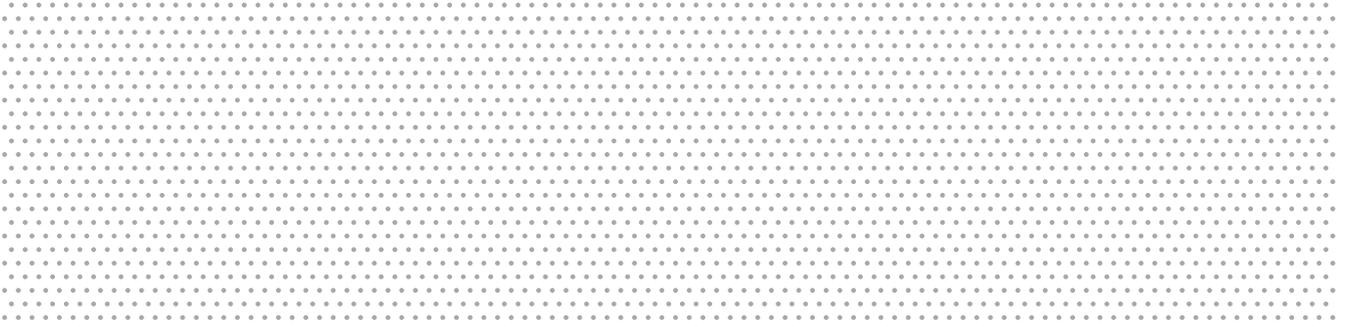
Das zukünftige Organigramm des Verbandes wird sich stark an der flexiblen, proaktiven und projektorientierten Arbeitsweise der Beschäftigten im Verband orientieren. Aus Sicht des Verbandes wird es sich wie folgt darstellen:



Aus Sicht eines Mitgliedsunternehmens stellt sich das Organigramm wie folgt dar:



Die Ergebnisse der Umsetzung des Präventionsmodells in den Mitgliedskommunen sowie der Organisationsentwicklung des Verbandes werden durch eine wissenschaftliche Begleitung des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV in Dresden evaluiert.



Weitere Informationen – Anlagen

Anlage 1

Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention
(Präventionsgesetz – PräVG)

Anlage 2

Bundesrahmenempfehlungen der Nationalen Präventionskonferenz
nach § 20d Abs. 3 SGB V

Anlage 3

Landesrahmenempfehlungen des Landes Niedersachsen

Anlage 4

DGUV – Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Anlage 5

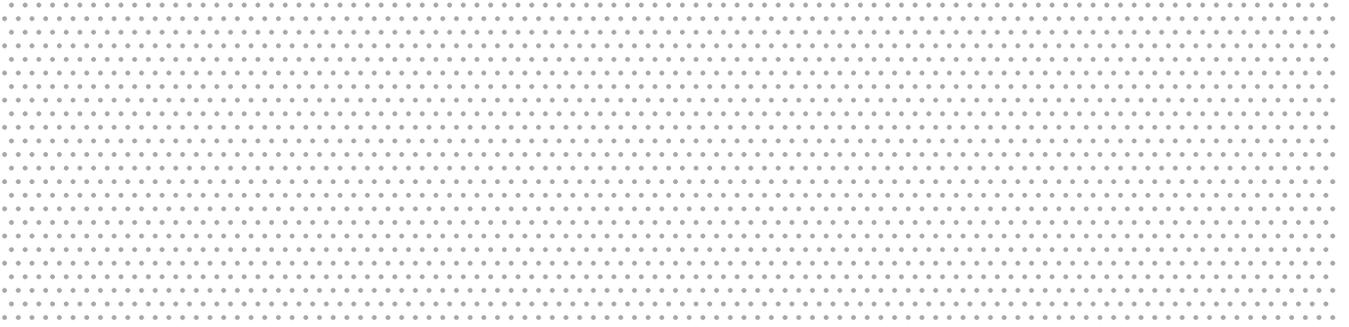
DGUV – Fachkonzept 8097 „Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln“

Anlage 6

Standardisierte und operationalisierte Materialien
zur Beratungsunterstützung

Anlage 7

Förderprogramm Qualifizierung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
des BS GUV



**Braunschweiger
Gemeinde-Unfallversicherungsverband
Gesetzliche Unfallversicherung**
Berliner Platz 1 C (Ring-Center)
38102 Braunschweig

Tel.: 0531 27374-0
E-Mail: info@bs-guv.de