

### **Verhältnisprävention: System – Organisation – Arbeitsplatz**

Verhältnisprävention bezeichnet alle Maßnahmen, durch die Organisation, Dienstherr und Vorgesetzte förderlich auf die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einwirken können. Ziel ist die Prävention in und an den Verhältnissen, in denen der Mensch Dienst verrichtet.

Die Landespolizei Schleswig-Holstein legt schon seit längerer Zeit einen Schwerpunkt auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So werden bereits zum jetzigen Zeitpunkt – neben den Angeboten zur Unterstützung der Verhaltensprävention – Maßnahmen der Verhältnisprävention vorgenommen.

Einer der wesentlichen Aspekte der Verhältnisprävention, die **Führung**, wird aufgrund des Gewichts in der Frage des gesundheitsförderlichen Verhaltens separat in Anlage 2 dargestellt.

### **Bestehende Maßnahmen**

- Schichtdienstsonderkuren ab 35 Jahren nach 10 Jahren (nach Liste der Personalbereiche der Ämter/ Behörden), weitere Kuren darüber hinaus so häufig, wie es die Gesundheit erfordert (über den Ärztlichen Dienst)
- Verschiedene Maßnahmen im Themenfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- Beachtung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben, z.B. auch in planbaren geschlossenen Einsätzen
- Konfliktberatung, Suchtberatung, Mobbingprävention und -intervention, Betreuung nach belastenden Einsätzen mit entsprechender Supervision für Betreuer
- Altersstruktur
  - Umgang auf Landes- und Behördenebene (Personalmanagement)
  - Umgang auf den Dienststellen (Arbeitsorganisation)
- Personalentwicklung
- Berücksichtigung sozialer und persönlicher Aspekte bei der Personalverwendung
- Arbeitsschutz, Betriebsmedizin und Arbeitspsychologie
- Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Betrachtung des Alters und des Gesundheitszustandes bei der Gestaltung der Arbeitsplatzergonomie
- Stressmanagement als Inhalt von Aus- und Fortbildung
- Flexible Dienstzeitmodelle
- Arbeitsgruppe „Gewalt gegen Polizeibeamte“

## **Beschlossene Maßnahmen**

- Angebot von medizinisch sinnvollen, symptomunabhängigen Wunschuntersuchungen für Heilfürsorgeberechtigte bei den Polizeiarzten, wenn Kapazitäten zur Verfügung stehen
- Jährlicher Gesundheitsbericht als landesweites Lagebild zum Thema Gesundheit
- Bessere Vernetzung aller Entscheidungsträger, Experten und Partner in Fragen der Gesundheit durch die Einrichtung der Lenkungsgruppe Behördliches Gesundheitsmanagement und den Gesundheitszirkeln in den Ämtern und Behörden
- Integration und Schwerpunktlegung hinsichtlich des „gesunden Führens“ im Rahmen des Führungskräfte trainings

## **Zu bearbeitende und empfohlene Maßnahmen:**

### ***System/ Organisation***

- Gesundheit sollte als ständiger Tagesordnungspunkt der BLB oder zumindest als regelmäßiger Punkt im Bericht LPA 3 / IV 44 aufgenommen werden
- Dienstverrichtung
  - Diskussion über die Möglichkeit der Festlegung von Obergrenzen von Nachtdiensten/ Nachtdienststunden
  - Diskussion über die Möglichkeit der festgelegten Verblockung von freien Tagen pro Monat
- Personalmanagement
  - Auswahl von Führungskräften: Diagnostik und Gewichtung der relevanten Kompetenzen mit Einfluss auf gesundheitsförderliches Verhalten
    - soziale Kompetenz
    - emotionale Kompetenz
  - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) § 84 SGB IX
    - Diskussion über Fortgang und ggf. Anpassung der aktuellen Dienstvereinbarung
    - Dienstvorgesetzter (als Verantwortlicher) sollte in der Verantwortung bleiben, die Diskussion sollte über die künftige Durchführung geführt werden
  - Prüfung der Durchführung eines Mentoringverfahrens in der Laufbahngruppe 2/ 1. Einstiegsamt
- Sport
  - Dienstsport befindet sich derzeit in einer Prüfung des Landesrechnungshofes, anschließend wird der Dienstsporterlass neu bearbeitet

- Empfehlung (abhängig von den Ergebnissen des LRH):
  - Dienstsport beibehalten
  - Neben den Fitnesssportangeboten eine explizite Aufnahme auch von ausgewählten Angeboten des Präventions- und Gesundheitssports vorsehen
  - Angebote zu Entspannungsverfahren durch fachlich qualifizierte Trainer
  - Flächendeckender Ausbau auch von Angeboten des Präventions- und Gesundheitssports (Rückenschule, Yoga pp.)
  - Möglichkeit der Teilnahme für alle Beamt(inn)en und Beschäftigten im Rahmen der geltenden Bestimmungen
- Wichtigkeit der Motivationsförderung durch Vorgesetzten betonen (auch Inhalt des Führungskräfte Trainings)
- Change Management in Organisations-(und damit verbundenen Personal-) fragen bei größeren Veränderungsprozessen stets angemessen berücksichtigen
- Flächendeckende Angebote zur Erlernung und ggf. Übung des Stressmanagements
- Gesundheitsforen<sup>1</sup> in den Ämtern und Behörden unter der Beteiligung von Führungskräften und Experten
- Intranet
  - Öffentlichkeitsarbeit in Gesundheitsthemen in Zusammenarbeit mit der Lenkungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement verbessern
  - Bedienungsfreundliche Vernetzung aller Gesundheitsthemen
  - Einstellung von Videos von Bewegungsübungen zum Nachmachen und Informationen zum Stressabbau am Arbeitsplatz
- Öffentlichkeitsarbeit zum Themenfeld Gesundheit immer über GSt. Lenkungsgruppe/ Gesundheitszirkel: LPA 14/ Pressestellen

### **Arbeitsplatz**

- Stärkere Berücksichtigung der psychosozialen Aspekte bei der Durchführung von Gefährdungsanalysen (besondere Belastung von Brennpunktdienststellen?)
- Prüfung der Umsetzung gesundheitsförderlicher Arbeitszeitmodelle
- Verletzungsprävention als Lehrinhalt des Einsatztrainings
- Förderung des Betriebsklimas durch Gestaltung von Rahmenbedingungen (bspw. angemessene Sozialräume/ Teeküchen)

---

<sup>1</sup> Ein Gesundheitsforum unter der Beteiligung von Führungskräften, Mitarbeiter(inne)n, Mitbestimmungsgremien und Experten hat bereits in der PD Neumünster stattgefunden. Eine Befragung der Forenmitglieder hinsichtlich der erkannten Schwerpunkte und die Auswertung der Ergebnisse identifizierte diverse Handlungsfelder und Zuständigkeiten. Eine Evaluation der Maßnahmen wurde bisher nicht durchgeführt.

- Geeigneter Umgang und Anpassung der Ablauforganisation aufgrund der veränderten Altersstruktur auf den Dienststellen
- Prüfung der Nutzung des Instruments der Überlastungsanzeigen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Installation einer Vorsorgekartei für jede/n Mitarbeiterin/ Mitarbeiter