

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Caritasverband Westeifel e.V.

1. Präambel

„Wir verstehen uns als lernende Organisation in einem Prozess dialogischer Weiterentwicklung und agieren verantwortungsvoll gegenüber den Interessen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (Leitbild, S. 18/19).

In diesem Sinne ist es unser Anliegen, gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (MA) die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass das Wohlbefinden und die Gesundheit des Einzelnen erhalten bleiben oder verbessert werden und ein gutes Arbeiten möglich ist.

Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden in jeder Lebensphase – ob als Berufseinsteiger/-in, in der Familien/Pflege-Zeit oder vor Berufsaustritt – die Chance bekommen, ihre Möglichkeiten mit den Arbeitsanforderungen in Einklang zu bringen. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützt dabei, dieses Ziel zu erreichen. Daher nehmen wir das Thema ‚Gesundheit‘ in den Fokus und erläutern nachfolgend die Ziele sowie die wesentlichen Elemente des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Caritasverband Westeifel.

2. Ziele des BGM

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein Geben und Nehmen. Von Seiten des Arbeitgebers beinhaltet BGM die Aktivierung und Anerkennung persönlicher Ressourcen; die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Arbeit, Privatleben und Familie; die Sensibilisierung für gesunde Ernährung und Bewegung sowie für den Umgang mit Suchtstoffen wie Tabak, Alkohol, Psychopharmaka etc.

Von Seiten der Mitarbeitenden gehören dazu u. a. der positive Umgang mit Stress und Spannungen im Team; die Entwicklung von Problemlösungskompetenzen und Möglichkeiten der Stressbewältigung sowie eine Verbesserung des Gesundheitsverhaltens.

Als zentrale Ziele des BGM sind, unabhängig vom Tätigkeitsfeld zu nennen:

- Gestaltung gesundheitsgerechter und gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- Förderung und Stärkung der Eigenmotivation der MA zur Gesunderhaltung
- Vorbeugung gesundheitlicher Risiken am Arbeitsplatz
- Identifikation betrieblicher Ursachen von Gesundheitsbeeinträchtigungen und Hinwirken auf deren Beseitigung
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit der MA
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Personalbindung

3. Was ist Gesundheit?

„Gesundheit ist ein Zustand vollständigen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Beschwerden und Krankheit.“ (WHO 1946)

Diese Definition der WHO beschreibt einen Idealzustand von Gesundheit, wobei völlige Gesundheit und völlige Krankheit in dieser Form für den Menschen nicht erlebbar sind. Gesundheit ist ein subjektives Empfinden und es ist wichtig im Blick zu haben, dass zur Gesundheit mehrere Dimensionen gehören:

- körperliches Wohlbefinden (positives Körpergefühl, Fehlen von Krankheitsanzeichen und von organischen Beschwerden, Leistungsfähigkeit)
- psychisches Wohlbefinden (Freude, Glück, Lebenszufriedenheit, Erfüllung von Rollenerwartungen)
- seelisches Wohlbefinden (Selbstverwirklichung und Sinnfindung)
- soziales Wohlbefinden (Kollegialität, Team)

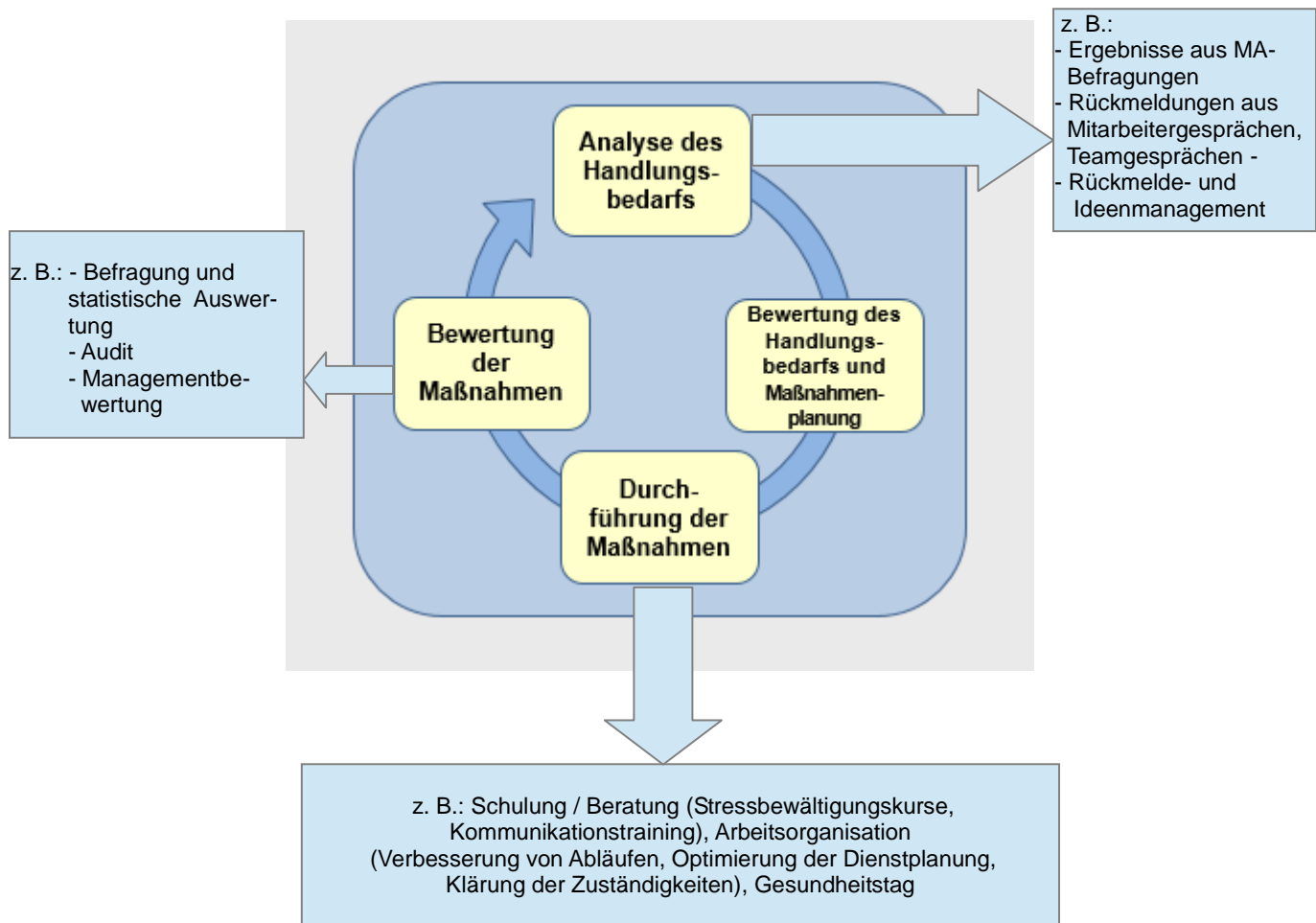
4. Wie entsteht Gesundheit bzw. wie kann Gesundheit erhalten werden?

Das zuvor beschriebene Gesundheitsverständnis zeigt deutlich, dass die Entstehung bzw. Erhaltung von Gesundheit ein vielschichtiges Geschehen, und mehr als die Abwesenheit von Krankheit ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bewertung der eigenen Gesundheit ein ganz individuelles Geschehen ist. Daher ist es wichtig, dass jede/r sich mit der eigenen Gesundheit und der Haltung zur Gesundheit auseinandersetzt und überlegt, wie sie/er im Hinblick auf den Erhalt der eigenen Gesundheit aktiv werden bzw. bleiben kann.

5. Was ist betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?

Gesundheit können wir nicht dem Zufall überlassen und benötigen daher Rahmenbedingungen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, in eigener Verantwortung für ihre Gesundheit zu sorgen. In diesem Sinne beinhaltet das betriebliche Gesundheitsmanagement im Caritasverband Westeifel die (Weiter-) Entwicklung und die Steuerung von betrieblichen Prozessen, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Ziel ist die Erhaltung und Förderung der Gesundheit, der Motivation und des Wohlbefindens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Verantwortung für die Umsetzung des BGM tragen die Führungskräfte (Fürsorgepflicht).

6. Wie funktioniert das betriebliche Gesundheitsmanagement?



7. Wie wird das betriebliche Gesundheitsmanagement gesichert?

Die Verantwortung zur Aufrechterhaltung des BGM liegt bei der Geschäftsführung. Folgende Strukturen und Maßnahmen unterstützen die Sicherung des BGM:

■ Mitarbeiterbefragung (alle drei Jahre im Wechsel):

- Great Place to Work
- Arbeitssituationsanalyse (Asita)

■ Beratung und Entscheidung hinsichtlich der Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen in den einzelnen Sozialstationen (SST) und Dienststellen erfolgt im Rahmen der dortigen Monatsgespräche; hierbei sind die geltenden steuerlichen Regelungen für (Arbeitgeber-)Leistungen der Gesundheitsförderung und Prävention zu beachten.

■ Zeitregelung zur Teilnahme an gesundheitsförderlichen Maßnahmen (ist der aktuellen Übersicht ‚Regelungen Arbeitszeiten und Fahrtkosten‘ in Caripedia zu entnehmen).

■ Jedes Jahr einen Gesundheitstag an einem anderen Standort, SST + soziale Dienste gemeinsam; hierfür wird im Rahmen der jährlichen Haushaltsplanung ein Budget zur Verfügung gestellt.

■ BGM als feststehender Tagesordnungspunkt in den verschiedenen Besprechungen der Regelkommunikation des CVW.

Anlagen:

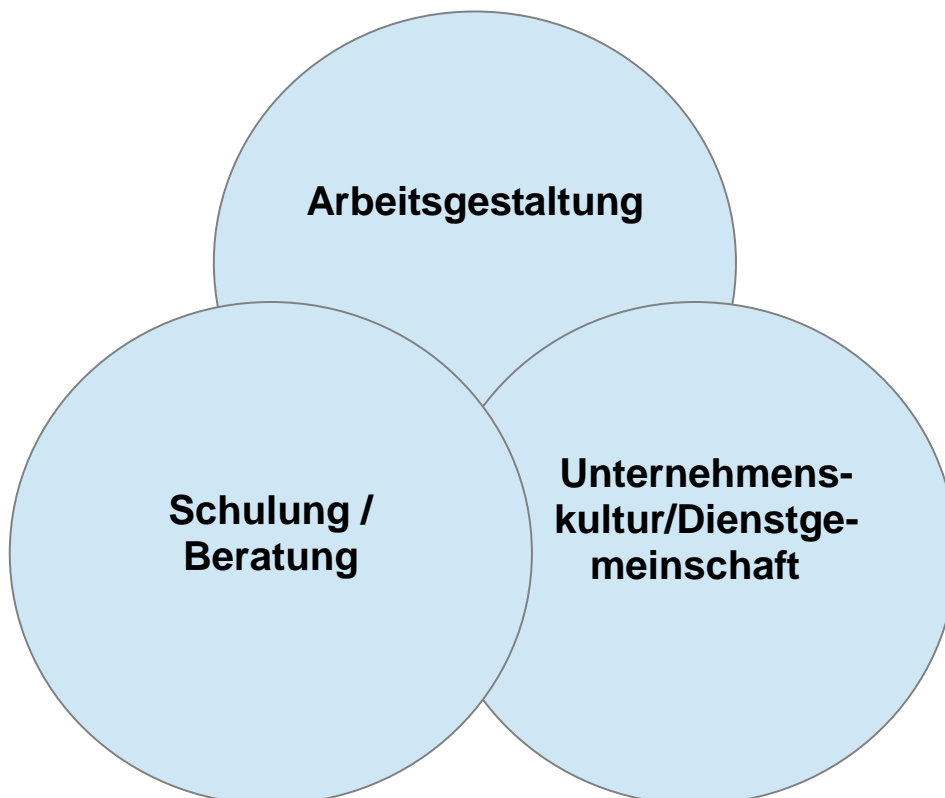
- Ablaufplan ASITA
- Checkliste Gesundheitstag
- Sechs-Jahresplan zur Durchführung MA-Befragung und Gesundheitstag
- Finanzielle Unterstützung gesundheitsfördernder Einzelmaßnahmen

Verantwortlich für die Gestaltung des Gesundheitsmanagements sind in erster Linie die Führungskräfte. Wenn es hingegen um konkrete Maßnahmen geht, sind alle Mitarbeiter/-innen angesprochen. In diesem Fall spricht man von der betrieblichen Gesundheitsförderung.

8. Was ist betriebliche Gesundheitsförderung? (BGF)

Die betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt das eigene Verhalten (z. B.: ‚gesunde‘ Pausengestaltung mit Bewegung) und die Verhältnisse am Arbeitsplatz (z. B.: Berücksichtigung von Arbeitsplatzergonomie; Einsatz geeigneter Arbeitsmittel) im Sinne der Gesundheitsförderung beeinflussen. Zielgruppe sind alle Mitarbeiter/-innen (inkl. der Führungskräfte). Dabei können nicht alle individuell notwendigen Maßnahmen angeboten werden. Vielmehr geht es darum, auf der Grundlage einer differenzierten Analyse (siehe unter 6.) Schwerpunkte in der Gesundheitsförderung zu setzen. Gefragt ist immer auch das eigenverantwortliche Handeln, beginnend damit, über das eigene Gesundheitsverhalten nachzudenken und für sich förderliche Maßnahmen zu definieren, sowohl beruflich als auch privat.

Die **drei Handlungsfelder** der betrieblichen Gesundheitsförderung:



9. Bestehende bzw. bereits umgesetzte Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung im Caritasverband Westeifel e. V.

a) Unternehmenskultur und Dienstgemeinschaft

- Gesundheitstag, Sportangebote, Wellnessstag, Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, spiritueller Impuls, Kaffeepause, Geburtstagsfrühstück, Getränke für Mitarbeiter im Alltag, räumliche Ausstattung (Küchen, Pausenräume), Winterjacken, Verabschiedungskultur, Begrüßungskultur, Jubiläumsordnung, Jahresauftaktveranstaltung, gemeinsame Gottesdienste, Adventsimpulse

b) Schulung und Beratung

- Gesundheitstag, Kurse zum rückschonenden Arbeiten, externe und interne Angebote in Fortbildung (FB), Supervision, Exerzitien (individuelle Beantragung), Umsetzung des Unterweisungskonzeptes, Fahrsicherheitstraining, Fallbesprechungen

c) Arbeitsorganisation

- Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit, zum Familienservice, zum respektvollem Verhalten am Arbeitsplatz, Leitfaden Familie und Beruf, Einarbeitungskonzept, Ausbildungskonzept, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Zielvereinbarungsgespräche, Transparenz in der Dienstplangestaltung, Urlaubs- und Abwesenheitsregelung, Prozessbeschreibung Dienst- und Tourenplanung, alle gesetzlichen arbeitsrechtlichen Vorgaben, Arbeitsschutzorganisation

10. Wer ist wofür verantwortlich?

Geschäftsführung und Vorstand:

- haben eine unterstützende und eine maßgebende Funktion
- sind Impulsgeber für Maßnahmen
- unterstützen und begleiten Führungskräfte

Dienstgemeinschaft:

- alle zusammen sind für die Gestaltung einer gesundheitsförderlichen Verbandskultur verantwortlich. Dazu findet ein kontinuierlicher verbandlicher Dialog statt.

Mitarbeitende

- sprechen ihre individuellen Belastungen und Unterstützungsbedarfe aktiv und frühzeitig an
- fühlen sich für die Verbesserung der Arbeitssituation mitverantwortlich und bringen eigene Ideen dazu ein.
- beteiligen sich an Angeboten zur Gesundheitsförderung

Führungskräfte

- haben einen wichtigen Einfluss auf den Erhalt und die Förderung der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter
- sorgen für eine wertschätzende und motivierende Atmosphäre
- haben auch ihre eigene Gesundheit im Blick

Mitarbeitervertretung

- Die Mitarbeitervertretung wirkt im Rahmen der Mitarbeitervertretungsordnung an der Ausgestaltung des Gesundheitskonzeptes mit
- Die Mitarbeitervertretung unterstützt die Umsetzung dieses Konzeptes aktiv und bringt sich bei Mitarbeitendenbefragungen und den Gesundheitstagen aktiv mit ein.
- Die MAV unterstützt die Mitarbeitenden auf deren Wunsch hin bei der Verbesserung der individuellen Arbeitssituation.

Gerolstein, 15.01.2015