

Konzept

Betriebliches Gesundheitsmanagement

der Hochschule Ludwigshafen am Rhein

Januar 2013

Projektgruppe Konzepterstellung Betriebliches Gesundheitsmanagement
Januar 2013

Mitglieder:

Heidrun Bleiziffer
Andrea Henninger
Prof. Dr. Elke Raum

Personalentwicklung
Personalvertretung
Vertretung Professorenschaft

Federführung:

Christiane Ratka

Referentin für Gleichstellung und Betriebliches
Gesundheitsmanagement

Inhalt

1. Definition Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
2. Verankerung des BGM in der Hochschule
3. Unser Verständnis von BGM
4. Gründe für die Implementierung des BGM
5. Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
6. Prinzipien
7. Qualitätskriterien
8. Handlungsfelder und Maßnahmen
9. Strukturen
10. Rahmenbedingungen
11. BGM konkret
12. Schlussbemerkung

1. Definition Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Sie sollen den Beschäftigten und dem Unternehmen gleichermaßen zu Gute kommen.

2. Verankerung des BGM in der Hochschule

Mit der Konzeption zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement setzt sich die Hochschule Ludwigshafen am Rhein für die Gesundheit seiner Beschäftigten ein. Gesunde, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sowohl in sozialer wie ökonomischer Hinsicht Voraussetzung für eine erfolgreiche Hochschule. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll integraler Bestandteil der Betriebskultur werden. Personal- und Organisationsentwicklung sind wichtige Instrumente, um die Gedanken des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dauerhaft in den betrieblichen Abläufen zu verankern. Sie kann jedoch nur mit der Akzeptanz und unter Beteiligung der Mitarbeiter/innen, der Führungskräfte, der Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ggf. anderer Fachleute umgesetzt werden.

3. Unser Verständnis von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement:

- umfasst alle Maßnahmen, die sowohl zur Förderung der individuellen Gesundheit als auch zu einer gesunden Organisation beitragen können,
- setzt bei Eigenverantwortung und Selbstmanagement des Einzelnen an, ist zugleich Arbeitgeberverantwortung und Führungsaufgabe,
- bezieht die Gesundheit der Beschäftigten als ein wichtiges Merkmal bei Prozessen und Entscheidungen der Hochschule ein,
- Gesundheit im Sinne des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird entsprechend der Definition der Welt-Gesundheits-Organisation(WHO) verstanden als "ein Zustand des völligen körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Wohlbefindens"; dies verstehen wir als "Idealzustand", dem wir uns mit unserer Arbeit annähern wollen.

4. Gründe für die Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zielt darauf ab, die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden der Hochschule zu fördern und dazu beizutragen, dass die Beschäftigten und Studierenden trotz zunehmender Belastungen leistungsfähig, motiviert und gesund bleiben.

Es ergeben sich insbesondere folgende Handlungsbedarfe:

Gesundheitliche Belastungen

Studien belegen eine Zunahme psychosozialer Belastungen durch das gleichzeitige Erledigen mehrerer Aufgaben, Unterbrechungen und Störungen am Arbeitsplatz sowie die Übernahme neuer Aufgaben und Technologien. Hinzu kommen die körperlichen Belastungen, die sich durch die moderne Bildschirmarbeit ergeben, wie beispielsweise immer wiederkehrende Bewegungen und starre Körperhaltungen bei der Bildschirmarbeit. Durch entsprechende Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollen die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, mit diesen psychosozialen und körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz besser umgehen zu können.

Veränderte Anforderungen an Beschäftigte

Veränderungsprozesse fordern von den Beschäftigten höhere Flexibilität sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zur Veränderung. Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt die Beschäftigten vor diesem Hintergrund und angesichts zunehmender Lebenserwartung dabei, ihre Gesundheit eigenverantwortlich zu erhalten und zu fördern (Gesundheitskompetenz).

Umstrukturierungen, Weiterentwicklung der Organisation

Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein befindet sich in einer Phase der umfangreichen Prozessoptimierung. Durch diese Veränderungsprozesse können Verunsicherungen entstehen, die die Gesundheit und die Arbeitsproduktivität beeinträchtigen. BGM kann hier einen Beitrag dazu leisten, diese Prozesse für die Organisation und ihre Mitglieder gesundheitsförderlich zu gestalten.

Altersstruktur der Beschäftigten

Bedingt durch den demografischen Wandel und der längeren Lebensarbeitszeit wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten ansteigen. Für die Hochschule gilt es, sich dieser Herausforderung anzunehmen und individuelle Lösungen zu entwickeln. Hierbei wird die Gestaltung der Arbeit im Mittelpunkt stehen müssen. Der Prozess der Arbeit wird individueller werden und muss sich an den verschiedenen Lebensphasen der Beschäftigten altersgerecht ausrichten, um die nötige Balance von Arbeit und Leben zu gewährleisten.

Fehlzeiten

Hohe Fehlzeiten können ein Zeichen dafür sein, dass in der Organisationseinheit Verbesserungen notwendig sind. Durch Steigerung der Zufriedenheit und Wertschätzung am Arbeitsplatz sollen Fehlzeiten reduziert werden.

Wandel der Arbeitswelt

Einsparungen oder organisatorische Veränderungen sind an der Tagesordnung. Arbeitsanforderungen verändern sich rasant und mit ihnen die Erwartungen, die an die Beschäftigten gestellt werden. Die zunehmende Technisierung und die Digitalisierung der Arbeit verstärken diese Tendenzen. Lebenslanges Lernen ist längst ein Muss für alle Beteiligten.

Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten

Untersuchungen belegen, dass die Gesundheit der Beschäftigten durch Zufriedenheit am Arbeitsplatz positiv beeinflusst wird. Negative Erfahrungen und Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld dagegen beeinträchtigen die Gesundheit. Ein Zusammenhang zwischen fehlender Arbeitszufriedenheit und Fehlzeiten ist empirisch nachgewiesen.

Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeber

Durch Betriebliches Gesundheitsmanagement steigert die Hochschule ihre Attraktivität als Arbeitgeber nach innen und nach außen.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Auch aus rechtlichen Rahmenbedingungen ergeben sich Handlungsbedarfe für Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wesentliche Rechtsgrundlagen sind:

- Richtlinie 89/391 EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit
- „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ (Nov. 1997)
- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitszeitgesetz
- Dienst- und Arbeitsrecht (Fürsorgepflicht des Dienstherrn/Arbeitgebers)
- Nichtraucherschutzgesetz NRW, Bundesnichtraucherschutzgesetz
- § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (Eingliederungsmanagement für Langzeiterkrankte)

5. Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Entsprechend dem dargelegten Grundverständnis geht es im betrieblichen Gesundheitsmanagement um zwei Fragestellungen. Zum einen um die Frage nach den Risiken und Gesundheitsgefahren durch die Beschäftigung - was hemmt, demotiviert, frustriert, macht krank – und zum anderen um die Frage der gesundheitlichen Ressourcen - was fördert, motiviert, schafft Arbeitszufriedenheit, hält gesund.

Allgemeine Ziele

- Schaffung und Erhaltung von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten
- Verbesserung von Arbeitsabläufen
- Steigerung und Stabilisierung des körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens der Mitarbeiter/innen
- Verbesserung der individuellen Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten
- Berücksichtigung der jeweils besonderen Situation in der persönlichen Leistungsfähigkeit

Kommunikation und Kooperation

- Förderung eines positiven Betriebsklimas und der Arbeitszufriedenheit

- Aktive Beteiligung der Beschäftigten an Angelegenheiten, die die Gesundheit am Arbeitsplatz betreffen
- Verstärktes Engagement der Führungskräfte für die Gesundheitsförderung der Beschäftigten

Motivation und Leistung

- Reduzierung der Fehlzeiten
- Steigerung der Qualität der Dienstleistungen
- Erhaltung der Leistungsbereitschaft und –fähigkeit der Beschäftigten
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

Diese Ziele sind nicht als statische Größen zu verstehen, sie entwickeln sich prozesshaft im Laufe der Tätigkeit.

6. Prinzipien

Betriebliches Gesundheitsmanagement setzt sowohl bei den Personen als auch bei den Arbeitsbedingungen an und ist somit ein wichtiger Bestandteil der Organisations- und Personalentwicklung.

Für den Erfolg des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist ausschlaggebend, dass alle Beschäftigten möglichst weitgehend an Planungen und Entscheidungen beteiligt werden. Eine besondere Rolle kommt den Führungskräften zu. Der Führungsstil ist ein entscheidender Faktor, wenn es um die Beteiligung der Beschäftigten geht.

7. Qualitätskriterien

- Anwendung wissenschaftlicher und bewährter Standards (Sammlung, Erhebung und Auswertung von Daten wie beispielsweise Mitarbeiterumfragen, Unfälle, Fehlzeiten, Gefährdungsanalysen, qualitative Interviews, Gesundheitszirkel)
- Vergleichbarkeit des Vorgehens bei Projekten unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten einer Organisationseinheit
- bedarfsgerechtes Vorgehen und Erarbeitung möglichst passgenauer Lösungen durch ständige Rückkopplungen mit den Verantwortlichen
- Erschließung und Nutzung der Ressource "Expertenwissen der Mitarbeiter hinsichtlich ihrer eigenen Arbeitsplätze" z.B. durch moderierte Gesundheitszirkel
- hoher Qualitätsstandard durch laufende Wirksamkeitsüberprüfungen, Zusammenarbeit mit erfahrenen Partnern, laufende eigene Weiterbildungen

8. Handlungsfelder und Maßnahmen

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst Handlungsfelder und Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens.

Handlungsfeld Verhältnisprävention

Ziel der Verhältnisprävention ist es, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass Gesundheitsgefahren vermieden werden und die gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten erhalten werden.

Maßnahmen (Beispiele):

- Ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze
- Einsatz geeigneter Arbeitsmittel
- Ständige Verbesserung der Arbeitsmethoden
- Gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation

Handlungsfeld Verhaltensprävention

Bei der Verhaltensprävention geht es darum, die Beschäftigten durch bestimmte Maßnahmen zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zu motivieren. Inhaltlich orientieren sich die Maßnahmen an Gesundheitsrisiken wie Bewegungsmangel, Suchtmittelabhängigkeit, Fehlernährung. Andererseits sollen individuelle Gesundheitspotenziale angesprochen und gestärkt werden, wie Strategien zur Konfliktlösung, Stressbewältigung, Entspannung.

Maßnahmen (Beispiele):

Vorträge und Workshops zu den Themen

- Stressbewältigung und Entspannungstraining
- Ernährung
- Rückenschule
- Konfliktlösung
- Gesundheitsvorsorge

9. Strukturen

Die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements benötigt Strukturen, die alle benötigten Kompetenzen mit einbeziehen.

Lenkungsreis

Es wird ein zentraler Lenkungsreis eingerichtet, um das Thema Gesundheit systematisch und dauerhaft in den Hochschulalltag zu integrieren.

Folgende Einheiten sind im Lenkungsreis Betriebliches Gesundheitsmanagement vertreten:

- Betriebsarzt

- Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- Kanzler
- Personalabteilung und Personalentwicklung
- Personalvertretung
- Schwerbehindertenbeauftragte
- Jugend- und Ausbildungsvertreter
- Gleichstellungsbeauftragte
- Vertretung für die Professorenschaft
- Projektleitung BGM

Im Sinne einer Projektorganisation plant und koordiniert der Lenkungskreis den Prozess und initiiert und begleitet einzelne Teilprojekte. Dafür trifft sich der Lenkungskreis mindestens zwei Mal jährlich. Diese Teilprojekte werden in sogenannten Gesundheitszirkeln erarbeitet. Über die Zusammensetzung der Gesundheitszirkel muss im Einzelfall entschieden werden, um der jeweiligen Problemsituation und den Interessen der Betroffenen gerecht zu werden. Die Ergebnisse, die in den Gesundheitszirkeln erarbeitet werden, werden dann im Lenkungskreis präsentiert, verabschiedet und eingeführt.

10. Rahmenbedingungen

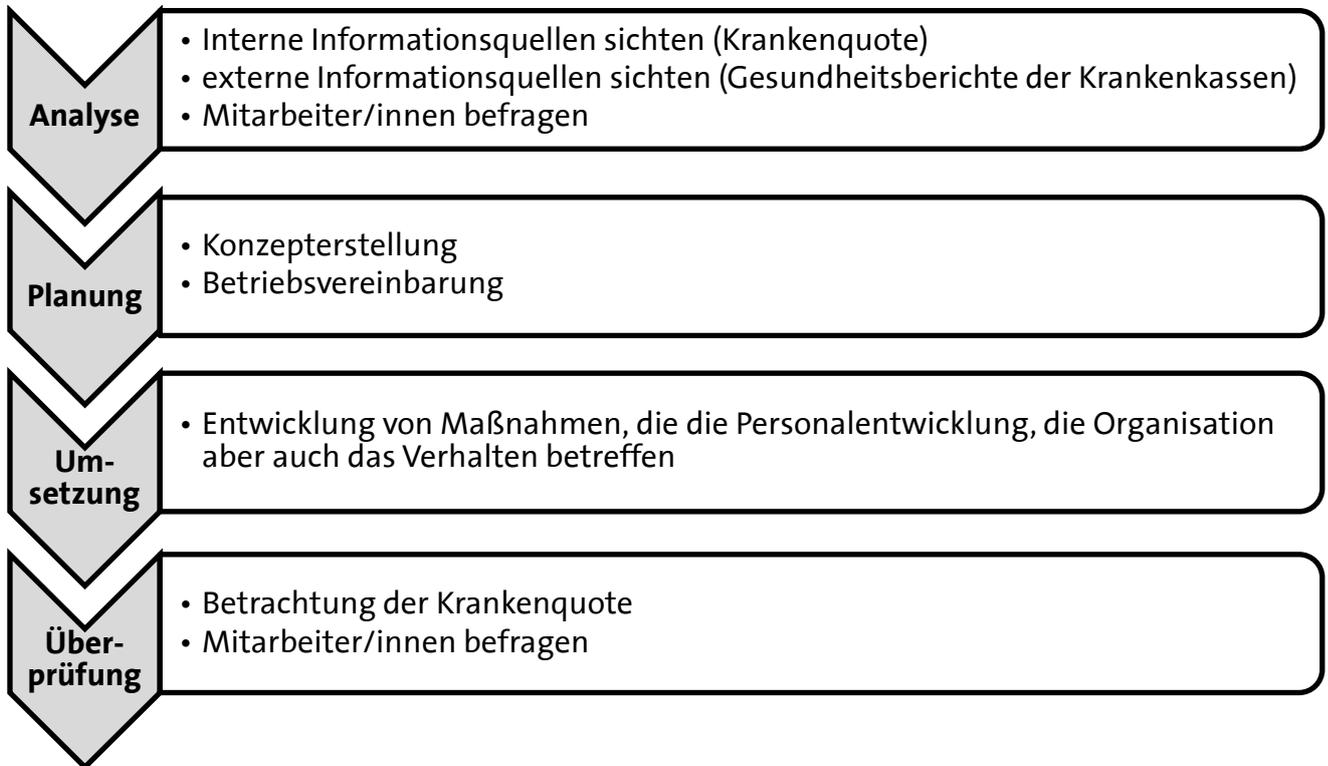
Für die Mitarbeit sowohl im Lenkungskreis als auch in den Gesundheitszirkeln muss eine verbindliche kontinuierliche Teilnahme der Funktionsträger bzw. der Beschäftigten möglich sein. Die benötigte Arbeitszeit ist im jeweiligen Arbeitsfeld sicherzustellen.

Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, in einem festgelegten Zeitrahmen innerhalb der Arbeitszeit an gesundheitsförderlichen Maßnahmen teilzunehmen.

Die Maßnahmen sind nur mit externer Unterstützung durchzuführen. Dafür müssen finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

11. BGM konkret

Im Folgenden wird die konkrete Umsetzung Betriebliches Gesundheitsmanagement in aufeinander aufbauenden Schritten beschrieben.



12. Schlussbemerkung

Dieses Konzept wurde von dem Gesundheitszirkel „Konzept“ unter Federführung der Referentin Betriebliches Gesundheitsmanagement erstellt. Es stellt das Grundlagenpapier zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Hochschule Ludwigshafen am Rhein dar.

Zielgruppe sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Führungskräfte, die Professorinnen und Professoren. In einem späteren Schritt wird das Konzept um die Zielgruppe der Studierenden erweitert.