



LANDRATSAMT
WALDSHUT

**Personalentwicklung im Landratsamt Waldshut
Baustein „Betriebliches Gesundheitsmanagement“**

Stand 09/2013

Inhaltsverzeichnis

1. Grundsätzliches.....	3
2. Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	3
3. Grundlagen	4
3.1 Gesetzliche Grundlagen	4
3.2 Innerdienstliche Regelungen	4
3.3 Begriffe.....	4
4. Anwendungsbereich.....	5
5. Konzeption des betrieblichen Gesundheitsmanagements	5
6. Maßnahmen	8
7. Budget.....	11
8. Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern	11
9. Datenschutz	11

1. Grundsätzliches

Mit dem Baustein „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ setzt sich das Landratsamt Waldshut für die Gesundheit der Beschäftigten sowie für gesundheitsfördernde Strukturen ein. Als Arbeitgeber trägt das Landratsamt Waldshut eine Mitverantwortung dafür, dass die Gesundheit seiner Beschäftigten gefördert und erhalten sowie – falls nötig – wieder hergestellt wird. Die Zuständigkeiten beim Thema „Gesundheit“ sollen geklärt sowie die Zusammenarbeit der einzelnen Dienststellen und Gremien dargestellt werden.

Mit der Veränderung der Arbeits- und Rahmenbedingungen im Laufe der Jahre haben sich auch die Anforderungen an Betriebliche Gesundheitsförderung geändert. Ging es vor einigen Jahren vor allem noch um Instrumente des Arbeitsschutzes wie Schutzhelme oder Sicherheitsschuhe, stehen heute auch Maßnahmen zur Gesundheitsprävention im Vordergrund. Gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Tatsache, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt, wird es immer wichtiger, die Gesundheit zu erhalten. Beschäftigte arbeiten heute länger, der Eintritt in das Rentenalter hat sich deutlich nach hinten verschoben.

Um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, wurden die entsprechenden Strukturen im Landratsamt Waldshut zu einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zusammengeführt (siehe Ziffer 5). Betriebliches Gesundheitsmanagement kann jedoch nur mit der Akzeptanz und unter Beteiligung der Mitarbeiter/innen, der Führungskräfte, der Personalvertretung, des Betriebsarztes, des Gesundheitsamtes, des Suchtbeauftragten, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ggf. weiterer Fachleute (intern/extern) umgesetzt werden.

2. Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zielen darauf ab

- die Arbeitszufriedenheit und -motivation sowie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu erhalten bzw. zu steigern,
- ein positives Betriebsklima zu fördern,
- das Engagement der Führungskräfte zu stärken und
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll sowohl den Beschäftigten wie auch dem Landratsamt Waldshut als Arbeitgeber Vorteile bringen, indem

- die Organisation und die Arbeit so gestaltet werden, dass – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Berufsgruppen – Gesundheitsgefährdungen minimiert und Gesundheitspotentiale ausgebaut werden können,
- Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die gesundes und motiviertes Arbeiten über die gesamte Dauer des Berufslebens ermöglichen und
- die Betriebs- und Führungskultur so entwickelt wird, dass Gesundheit und Arbeitszufriedenheit gefördert werden.

Insofern würde es zu kurz greifen, den Erfolg des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ausschließlich an der Reduzierung des Krankenstandes zu messen. Vielmehr geht es darum, die Belastungen für die Beschäftigten zu mindern und das Gesundheitsbewusstsein bzw. die Gesundheitskompetenz zu stärken. Mit der Leistungsfähigkeit erhöht sich auch das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3. Grundlagen

3.1 Gesetzliche Grundlagen

Auf europäischer Ebene wurde 1989 eine EU-Richtlinie zum Arbeitsschutz erlassen. Das Arbeitsschutzgesetz ist ein deutsches Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie.

Mit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 07.08.1996 verpflichtet der Gesetzgeber den Arbeitgeber zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gefährdungen zur Schaffung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Hinzu kommen eine Reihe von weiteren Verordnungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes, u. a. die Bildschirmarbeitsplatzverordnung sowie die Arbeitsstättenverordnung.

§ 84 SGB IX verpflichtet, im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) Maßnahmen am Arbeitsplatz zu ergreifen, um erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Mit Zustimmung der betroffenen Person hat der Arbeitgeber zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

3.2 Innerdienstliche Regelungen

Folgende Dienstvereinbarungen zum Thema Gesundheit wurden für die Beschäftigten des Landratsamtes abgeschlossen:

- Dienstvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ vom 22.05.2012
- Dienstvereinbarung „Suchtprävention und Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz“ derzeit in Bearbeitung

3.3 Begriffe

Gesundheit

Nach dem Gesundheitsverständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO) umfasst Gesundheit sowohl körperliches, geistiges als auch soziales Wohlbefinden und ist nicht allein durch Fehlen von Krankheiten definiert. Im Mittelpunkt steht die Frage, was unsere Gesundheit positiv beeinflusst und was jeder Einzelne dafür tun kann.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung setzt im Vorfeld von Krankheit bzw. bestimmten Gesundheitsrisiken an und geht der Frage nach, was gesund erhält.

Die Gesundheit jedes Einzelnen kann im betrieblichen Kontext beeinflusst werden durch

- die Tätigkeit selbst, die Umgebung, die Gestaltung des Arbeitsraumes sowie die Ausstattung des Arbeitsplatzes
- die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit sowie die soziale Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen bzw. zu den Vorgesetzten
- die Beschäftigten selbst, z. B. durch Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Strategie, um gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz, arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und

psychischen Belastungen vorzubeugen, Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Je früher die Beschäftigten mit Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützt werden, desto eher wird vermieden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krank werden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement wird das systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen verstanden. Es zielt sowohl auf eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsabläufe, auf Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten sowie auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach längerer Erkrankung.

4. Anwendungsbereich

Dieser Leitfaden gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes Waldshut – sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes.

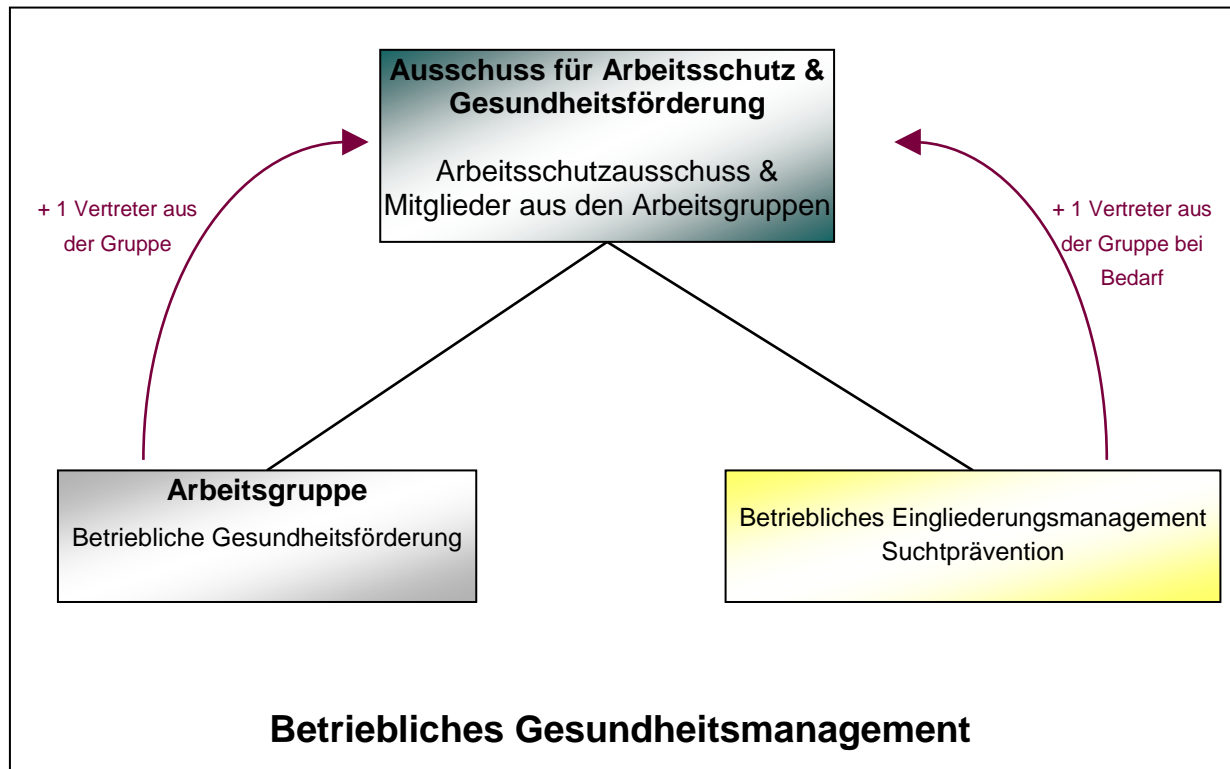
5. Konzeption des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören unterschiedliche Handlungsfelder, die auch unterschiedliche Herangehensweisen erfordern. Hierzu zählen insbesondere die Themen Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Sucht sowie die Themen Führung und Organisation. Diese unterschiedlichen Themenfelder sollen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements übergreifend betrachtet werden.

5.1 Organisatorische Struktur

Um der immer größeren Bedeutung der Gesundheitsförderung Rechnung zu tragen, wurde die Struktur im Bereich des Arbeitsschutzes und der Betrieblichen Gesundheitsförderung angepasst.

Die bisher unabhängigen Gremien Arbeitsschutzausschuss, Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement/ Suchtprävention wurden stärker verzahnt, indem der bestehende Arbeitsschutzausschuss zum Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung erweitert wurde. Als zusätzliche Mitglieder in diesen Ausschuss wurden ein Vertreter/eine Vertreterin der Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung sowie bei Bedarf ein Vertreter/eine Vertreterin des Betrieblichen Eingliederungsmanagements/Suchtprävention benannt. Ziel ist die Koordination sowie eine übergreifende Betrachtung der unterschiedlichen Handlungsfelder.



5.2 Zuständigkeiten

Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Der Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung hat die Aufgabe, Anliegen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und der Suchtprävention zu beraten und zu koordinieren, um so ein Betriebliches Gesundheitsmanagement für das Landratsamt Waldshut zu gewährleisten.

Ständige Mitglieder des Ausschusses für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sind:

- der/die Dezernent/in für Allgemeine Verwaltung, Finanzen und Schulen
- der/die Amtsleiter/in des Haupt- und Personalamtes
- der/die Abteilungsleiter/in der Abt. Zentrale Verwaltung
- 2 Mitglieder des Personalrats
- die Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- der Betriebsarzt
- ein/e Vertreter/in der Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung

Bei Bedarf können weitere Personen hinzugezogen werden, sofern dies notwendig ist. Den Vorsitz des Ausschusses führt der Dezernent für Allgemeine Verwaltung, Finanzen und Schulen.

Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Prozess, bei dem ständig zu prüfen ist, ob die angebotenen Maßnahmen noch den gewünschten Erfolg bringen oder Anpassungen erforderlich sind. Die Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung koordiniert, steuert und evaluiert diese Aktivitäten. Die Arbeitsgruppe trifft sich mindestens einmal jährlich, um die Schwerpunkte für das kommende Jahr zu ermitteln und die Angebote zur Gesundheitsförderung festzulegen.

Weitere Arbeitsschwerpunkte sind die Öffentlichkeitsarbeit, die Betriebliche Gesundheitsberichterstattung sowie die Evaluation von Gesundheitsfördermaßnahmen, außerdem die Mitwirkung im Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung.

Die Budgetverantwortung sowie die Geschäftsführung liegen beim Haupt- und Personalamt. Die Geschäftsführung koordiniert die Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

Die Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung setzt sich aus Vertreter/innen des Personalrats, des Gesundheitsamtes, des Haupt- und Personalamtes und dem Suchtbeauftragten zusammen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement/Suchtprävention

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bespricht der zuständige BEM-Sachbearbeiter/die zuständige BEM-Sachbearbeiterin des Haupt- und Personalamtes die aufgetretenen Fälle halbjährlich mit dem Integrationsteam und erläutert die getroffenen Maßnahmen.

Das Integrationsteam setzt sich zusammen aus Vertreter/innen des Haupt- und Personalamtes, des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung (sofern es sich bei dem/der Beschäftigten um eine schwerbehinderte Person handelt) sowie dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin.

Weitere Personen können beratend hinzugezogen werden. Dies sind insbesondere der/die Suchtbeauftragte sowie Mitarbeiter/innen von Kostenträgern wie z.B. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften oder dem KVJS.

Für die Suchtprävention bzw. die Umsetzung der Dienstvereinbarung und die Steuerung und Weiterentwicklung der Angebote sind die entsprechenden Arbeitsgruppen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (u. a. der Suchtbeauftragte) zuständig.

Führungsaufgabe

Führungskräfte nehmen durch ihr tägliches Handeln direkt oder indirekt Einfluss auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie gestalten die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in hohem Maße mit.

Führungskräfte bestimmen maßgeblich die Kultur im Unternehmen und spielen deshalb bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung eine entscheidende Rolle. Sie fördern die Gesundheit der Mitarbeiter/innen durch gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung, insbesondere durch

- Anerkennung und Wertschätzung
- Förderung
- Einbeziehung und Partizipation

- Transparenz und Offenheit
- gutes Betriebsklima
- Abbau von Belastungen.

Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde auch bereits in den Führungsleitlinien als Führungsaufgabe definiert: „Das Landratsamt setzt auf die Lern- und Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiter/innen, fördert ihre Kompetenz durch Fortbildung, gibt ihnen persönliche Entwicklungsmöglichkeiten durch attraktive und sichere Arbeitsplätze und achtet auf ihre Gesundheit“. Insofern muss das Thema Gesundheit Bestandteil der Mitarbeitergespräche sein, die jährlich geführt werden.

Für Führungskräfte ergibt sich somit die Verpflichtung, sich durch geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Personalführungsaufgaben – insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung – zu qualifizieren.

Schließlich sollen Führungskräfte mit ihrem eigenen gesundheitsbewussten Verhalten (z.B. Einhaltung von Pausen, Teilnahme an Veranstaltungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Ausgleich zur Arbeit schaffen, etc.) Vorbild sein für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Selbstverantwortung

Es unterliegt der Selbstverantwortung jedes Einzelnen achtsam mit seiner Gesundheit umzugehen und Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung anzunehmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten durch eigenverantwortliche Mitgestaltung einen Beitrag zur Umsetzung.

6. Maßnahmen

Ausgehend von der organisatorischen Struktur umfasst das Betriebliche Gesundheitsmanagement mehrere Gestaltungsebenen und unterschiedliche Angebote. Dabei muss unterschieden werden zwischen Maßnahmen, die auf das Verhalten von Menschen ausgerichtet sind (Verhaltensprävention) und Maßnahmen, die Arbeitsbedingungen analysieren (Verhältnisprävention).

Maßnahmen der Verhaltensprävention sollen die Beschäftigten zu einem gesundheitsbewussten Verhalten motivieren. Die Maßnahmen orientieren sich einerseits an Gesundheitsrisiken wie beispielsweise Bewegungsmangel, andererseits sollen Gesundheitspotentiale wie beispielsweise Strategien zur Konfliktlösung gestärkt werden. Maßnahmen sind u. a. Betriebssport, Rückenurse, autogenes Training, etc..

Maßnahmen der Verhältnisprävention sind beispielsweise der Einsatz geeigneter Arbeitsmittel und -hilfen zur Vermeidung von Belastungen und die ständige Verbesserung der Arbeitsmethoden sowie der Arbeitsorganisation (z.B. Angebot flexibler Arbeitszeiten). Wesentliche Elemente hierbei sind u. a. die Personalführung und Kommunikation.

6.1 Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Zentrale Instrumente zur Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten sind die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit. Dabei geht es in erster Linie um die Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und um arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren.

Informationen über die gesundheitliche Situation und Belastungen liefern u. a. Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen als Maßnahmen, die Arbeitsbedingungen analysieren (verhältnisorientierte Maßnahmen).

Verhaltensorientierte Maßnahmen des Arbeitsschutzes wären beispielsweise der Lehrgang zum Umgang mit der Motorsäge oder Hinweise zum „rückengerechten“ Verhalten am Arbeitsplatz.

6.2 Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Das Landratsamt Waldshut unterstützt die persönliche Gesundheitsvorsorge seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Angebote u. a. in den Bereichen Bewegung, Entspannung und gesunde Ernährung sowie Vorsorge (z. B. Angebot Gripeschutzimpfung, betriebsärztliche Untersuchungen).

Zunächst werden zentrale fachbereichsübergreifende Maßnahmen angeboten. In einem weiteren Schritt sollen bei Bedarf auch dezentrale Maßnahmen angeboten werden, die in und von den jeweiligen Fachbereichen durchgeführt werden.

Nicht vermeiden lässt sich dabei die durch die Vielzahl der Dienststellen bestehende Problematik, dass die Angebote nicht in jeder Dienststelle stattfinden können.

Rahmenbedingungen

Für die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Zielgruppen
Angebote sollen nach unterschiedlichen Zielgruppen differenziert werden, u. a.:
 - geschlechtsspezifische Angebote
 - altersspezifische Angebote
 - Angebote für Führungskräfte
 - Angebote für Mitarbeiter/-innen im Außendienst
- Ausschreibung der Angebote
Alle Beschäftigten erhalten zu Beginn eines Halbjahres ein Aktionsprogramm mit den Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für das jeweilige folgende Halbjahr. Die Anmeldungen werden nach Eingang berücksichtigt.
- Konditionen
Eine Entscheidung zur Anrechnung von Arbeitszeit der Beschäftigten bzw. zur Kostenbeteiligung für gesundheitsfördernde Angebote erfolgt individuell je nach Angebot durch das Haupt- und Personalamt.
- Weitere Aktivitäten
Das Landratsamt unterstützt und fördert gemeinsame Aktivitäten der Beschäftigten (z.B. Sportgemeinschaften, Chor, Amtsband, etc.).

6.3 Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und Suchtprävention

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Im Landratsamt Waldshut wird auf Grundlage der Dienstvereinbarung vom 22.05.2012 ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement richtet sich an Beschäftigte, die über einen längeren Zeitraum bzw. sehr oft krank sind. Ihnen bietet das Landratsamt Waldshut an, gemeinsam zu prüfen, ob und wie die Dienststelle ihnen Hilfestellungen für ihre Gesundheit bzw. ihre Gesunderhaltung geben kann. Bezüglich weiteren Informationen wird auf die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement verwiesen.

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements können gem. § 9 der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement u. a. folgende Maßnahmen getroffen werden:

- Wiedereingliederung mit reduzierter Arbeitszeit
- Räumliche und/oder organisatorische Veränderung des Arbeitsplatzes
- Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen, um einen anderen Arbeitsplatz ausfüllen zu können
- Veränderung der Arbeitszeit, sowohl nach deren Lage als auch deren Umfang
- Inhaltliche Änderung des Aufgabenbereiches, eventuell einhergehend mit einer Rückgruppierung.

Suchtprävention und Suchthilfe

5 % aller Arbeitnehmer/innen in Deutschland sind suchtkrank, 10 % suchtgefährdet mit problematischen Konsummustern vor allem beim Alkohol.

Neben den Süchten aufgrund des Konsums legaler oder illegaler Substanzen gibt es auch Verhaltenssüchte, wie z. B. Spielsucht sowie die verschiedenen Formen von Essstörungen, wie Magersucht und Bulimie.

Das Entstehen von Sucht sowie der Verlauf von Suchterkrankungen kann durch das soziale Umfeld erheblich beeinflusst werden. Prävention und frühe Intervention sind wirksame Möglichkeiten der Vorbeugung und Unterstützung.

Die unterstützenden Angebote zum Bereich Sucht erfolgen im Landratsamt Waldshut in verschiedenen Formen:

- Regeln zum Umgang mit Suchtmitteln im Landratsamt Waldshut stellen die Grundlage und einen Rahmen dar, an dem sich die Mitarbeiter/innen orientieren können,
- Suchtprävention soll Suchtgefährdungen und Suchterkrankungen zuvorkommen,
- Suchthilfe unterstützt Betroffene durch Beratung und Vermittlung in Facheinrichtungen,
- Informationsveranstaltungen, Fortbildungen und Schulungen vermitteln Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten Kenntnisse und Qualifikationen zum Umgang mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen,
- Interventionen werden in einem Handlungskonzept verbindlich geregelt.

Das gesamte Angebot zum Bereich Sucht wird in Form einer Gesamtkonzeption in der Dienstvereinbarung Sucht detailliert beschrieben.

7. Budget

Das Landratsamt Waldshut stellt entsprechende finanzielle Mittel zur Durchführung der Angebote zur Verfügung.

8. Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern

Das Landratsamt Waldshut arbeitet mit externen Kooperationspartnern wie beispielsweise anderen Behörden, der Volkshochschule Waldshut-Tiengen, Krankenkassen sowie weiteren Dienstleistern im Gesundheitssektor zusammen.

9. Datenschutz

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement erfolgt ausschließlich unter Wahrung aller datenschutzrechtlichen Anforderungen und Pflichten. Die Erhebung, die Speicherung sowie die Weiterleitung und Auswertung von Daten erfolgt ausschließlich in anonymisierter Form.