



**Fit für Meckenheim
Mitmachen 1.0**

Betriebliches Gesundheitskonzept

Gliederung		Seite
1	Einleitung	
1.1	Vorwort	2
2	Gesundheit in der Arbeitswelt	3
2.1	Grundlagen mit Erläuterungen	3
2.2	Ausgangslage	4
2.3	Gesundheitsleitlinien	5
2.4	Umsetzung	5
2.5	Budget	6
3	Festsetzung	6

1 Einleitung

1.1 Vorwort

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“

Schon der Philosoph Arthur Schopenhauer (1788-1860) beschreibt die Gesundheit als das höchste Gut des Menschen. Sie zu erhalten und zu fördern ist im Interesse jedes einzelnen. Ihre Gesundheit und Arbeitsleistung sind uns wichtig. Als strategisches Ziel beabsichtigt die Verwaltung, einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen und eine Sensibilisierung für ein gesundes Miteinander zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes umzusetzen. Mit diesem Konzept werden die bestehenden Regelungen zusammengeführt, gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen geschaffen, das Gesundheitsbewusstsein und gesundes Verhalten gestärkt. Wir möchten Sie motivieren, auch in Eigenverantwortung auf Ihre Gesundheit zu achten. Denn nach der Aussage von Sebastian Kneipp (1821 – 1897, deutscher Naturheilkundler und katholischer Theologe), wird derjenige, der keine Zeit für seine Gesundheit hat, später viel Zeit für seine Krankheiten brauchen. Ein achtsamer Umgang mit Körper und Geist wird immer wichtiger, um Belastungen und Herausforderungen bewältigen zu können. Eine strikte Trennung von dienstlichen und privaten Angelegenheiten ist unmöglich, da beide sich gegenseitig beeinflussen. Bitte tragen Sie durch aktive Beteiligung und Akzeptanz dazu bei, das betriebliche Gesundheitskonzept erfolgreich mit zu gestalten.

Ihr



Bert Spilles
Bürgermeister

Für die Personalvertretung



Boris Biederbeck
Personalratsvorsitzender

2 Gesundheit in der Arbeitswelt

2.1 Grundlagen mit Erläuterungen

Arbeits- und Gesundheitsschutz	BEM (Betriebl. Eingliederungsmanagement)	Betriebl. Gesundheitsförderung (BGF) Krankenkassen
<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsschutzgesetz• Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure u. a. Fachkräfte f. Arbeitssicherheit (ASiG)• Landespersonalvertretungsgesetz	<ul style="list-style-type: none">• § 84 (2) SGB IX• Dienstvereinbarung BEM	<ul style="list-style-type: none">• § 20 a SGB V

Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Strategie, um gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz, einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und psychischen Belastungen vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Die Arbeitsplatzsituation ist zu analysieren und es sollen daraus Maßnahmen entwickelt werden. Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung wird grundsätzlich unterschieden in Gesundheitsförderung und Prävention. Bei der Gesundheitsförderung richtet sich der Blick auf die Stärkung der individuellen strukturellen Ressourcen mit dem Ziel, die Gesundheit zu stabilisieren. Prävention hat die Vermeidung von Krankheitsentstehung und die Minimierung von Krankheitsrisiken zum Ziel.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes und den dafür geltenden weiteren Regelungen wie auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement sind etabliert.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Sinne einer ganzheitlichen Strategie umfasst alle Maßnahmen, die sowohl zur individuellen Gesundheit als auch zu einer „gesunden“ Organisation beitragen.

2.2 Ausgangslage

Das betriebliche Gesundheitsmanagement geht über den Arbeits- und Gesundheitsschutz, sowie über die individuelle Gesundheitsförderung hinaus. Die Herausforderung besteht darin, vorhandene Kompetenzen im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes miteinander zu verknüpfen.

Es geht um drei grundlegende Fragestellungen:

- Was macht Sie krank?
- Was hält Sie gesund?
- Was können Arbeitgeber, Vorgesetzte und Kollegen hierfür tun?

Gesundheit, aber auch Krankheit, stehen in enger Verbindung mit Aufgaben, Funktionen, Beziehungen, Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen und privaten Rahmenbedingungen. Dabei können ganz unterschiedliche Faktoren eine Rolle spielen:

- die dienstliche Tätigkeit selbst und deren körperliche und psychische Anforderungen (Aufgabenüberprüfung, Übertragung von Eigenverantwortung, Optimierung von Zuständigkeiten und Vertretungsregelungen)
- die Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes (Vermeidung von Störfaktoren und Einsatz von effektiven Arbeitsmitteln)
- soziale Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten (Betriebsklimaanalyse und Maßnahmenfindung)
- Arbeitszeitgestaltung (Selbstorganisation, Festlegung von Standards und Prioritäten)
- Gesundheitsverhalten (Prüfung von Verhaltensmustern und Einhaltung von Erholungsphasen)

Leitungen und Mitarbeiter sind gleichermaßen aufgefordert, entsprechende Maßnahmen zu prüfen und abzustimmen.

2.3 Gesundheitsleitlinien

Mit der Festschreibung dieses betrieblichen Gesundheitskonzeptes sollen gesundheitsbewusste Verhaltensweisen bewusst gemacht und gemeinsam umgesetzt werden.

- **Wir fördern gemeinsam ein positives Betriebsklima**
- **Wir nehmen uns Zeit für Mitarbeiter- und Kollegengespräche und sprechen Positives wie Negatives direkt an**
- **Wir gestalten zusammen gesundheitsfördernde Maßnahmen**
- **Wir erhalten Leistungsfähigkeit durch Einsatz und Wertschätzung**

2.4 Umsetzung

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren Beitrag für ein gesundes Miteinander zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu leisten.

Im Rahmen der Selbstverantwortung werden alle Mitarbeiter gebeten, achtsam zu sein und sind aufgerufen, Maßnahmen und Ideenvorschläge an ihre Führungskräfte oder den Fachbereich Personal zu melden.

Der Fachbereich Personal ist mit der Planung, Koordination und Durchführung der Angebote beauftragt und kann durch andere Organisationseinheiten unterstützt werden. Es sollen insbesondere Maßnahmen angeboten werden, die auf die Veränderung gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen und -abläufe und damit auf einen Abbau aller körperlichen, psychischen und sozialen Belastungen abzielen. Die Angebote erstrecken sich neben eigenen Maßnahmen über die Bandbreite der geförderten Kurse der Krankenkassen. Der Arbeitgeber ist bereit, diese ganz oder teilweise in der Dienst- und Arbeitszeit durchzuführen und die Teilnehmer frei zu stellen.

Nutzung eigener Ressourcen

Der Arbeitgeber befürwortet gesundheitsbewusste Initiativen, die durch Mitarbeiter betreut und durchgeführt werden und wird eine Umsetzung während der Dienstzeit prüfen. Meldungen und Ideen werden an den Fachbereich Personal erbeten.

2.5 Budget

Die Verwaltungsführung beabsichtigt, finanzielle Mittel zur Durchführung der Angebote jährlich einzuplanen und Maßnahmen bedarfsorientiert anzubieten.

3 Festsetzung

Das betriebliche Gesundheitskonzept wird zum 01.11.2019 festgesetzt.