Leitlinie zum Gesundheitsmanagement

beim Regionalverband Ruhr

Für jeden Menschen ist es von unschätzbarem Wert, gesund zu sein. Dem Leitziel der Weltgesundheitsorganisation (WHO) folgend, umfasst Gesundheit „körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden“ und ist somit mehr als nur die „Abwesenheit von Krankheit“.

Gesundheit ist ein hohes Gut, dessen Schutz und Pflege nicht nur in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sondern insbesondere auch des Arbeitgebers liegt. Der RVR stellt sich dieser Verantwortung: Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine ethische, soziale und ökonomische Notwendigkeit und damit für den Verband eine Pflicht.

Deshalb ist in den „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit im Regionalverband Ruhr“ vom 22.04.2008 festgehalten: „Wir leisten einen aktiven Beitrag zur gesunden Organisation beim Regionalverband Ruhr und nehmen Fürsorgepflicht für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr.“

Ein wichtiges Ziel betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist die Optimierung der Arbeitsbedingungen. Dabei geht es um eine möglichst gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsabläufe, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung. Ziele des Gesundheitsmanagements beim RVR sind darüber hinaus die Schaffung von Anreizen für ein gesundheitsbewusstes Verhalten, die Vorbeugung vor Krankheiten sowie die Stärkung der Gesundheitspotenziale, der persönlichen Ressourcen der Beschäftigten. Letztlich geht es um die Unterstützung einer aktiven und gesunden Lebensführung, die die Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, die Steigerung von Arbeitszufriedenheit, die Erhöhung der Arbeitsmotivation, die Aufrechterhaltung der individuellen Leistungsfähigkeit sowie die Verringerung krankheitsbedingter Fehlzeiten mit einschließt. Insgesamt führen alle Ziele zu einem Unternehmenserfolg durch gesunde Organisation.

Das bedeutet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbandes:

1. Gesundheitsmanagement beinhaltet - im Sinne der eingangs zitierten Definition von „Gesundheit“ - die Förderung der physischen, psychischen und sozialen Gesundheit. Wir gehen also von einem umfassenden Verständnis von Gesundheit aus.

2. Gesundheitsmanagement beinhaltet die Vorbeugung vor krankmachenden Faktoren und die Identifizierung und Stärkung gesundheitsfördernder Ressourcen. Wir sehen Gesundheitsmanagement als umfassendes positives Konzept an: Menschen sollen darin unterstützt und befähigt werden, Ressourcen erkennen und nutzen zu können. Das beinhaltet auch das Anliegen, dass Menschen unter schwierigen Bedingungen gesund bleiben können.

3. Gesundheitsmanagement steht nicht losgelöst neben der Personal- und Organisationsentwicklung, sondern ist mit dieser verknüpft. Sie beeinflusst die Personal- und Organisationsentwicklung und umgekehrt.

4. Führungskräfte haben einen besonderen Einfluss auf die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere auf die psychische Befindlichkeit. Eine gute Führungskraft hat eine ausgeprägte Sensibilität für eigenes und fremdes Verhalten und damit eine soziale Kompetenz, die es ermöglicht, Belastungen zu erkennen, individuelle Potenziale zu fördern und Ressourcen in der Organisation auszuschöpfen. Insofern ist es Führungsaufgabe, Rahmenbedingungen für eine gesunde Organisation und für die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen und diese umzusetzen.

5. Führungskräfte sollen in Ihrer Aufgabe, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen und aufrecht zu erhalten, unterstützt werden. Dabei gilt es auch, den besonderen Belastungen von Führungskräften Rechnung zu tragen und in diesem Sinne die Potentiale von Führungskräften zur Stärkung der eigenen Gesundheit zu fördern.

6. Gesundheitsmanagement soll möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verband aktiv beteiligen (Partizipation). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Gesundheitspotenziale im eigenen Tätigkeitsbereich aufspüren und nutzen. Als Experten/innen in eigener Sache wissen sie am besten, wo Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die zu mehr Gesundheit beitragen können, erforderlich sind. Ihre Unterstützung, das Einbringen ihrer Erfahrungen in Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ist unverzichtbar.

7. Gesundheitsmanagement umfasst die Verhaltens- und Verhältnisprävention, setzt also sowohl bei den Personen als auch bei den Arbeitsbedingungen an. Im Rahmen der Verhaltensprävention schafft sie Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbandes. Im Rahmen der Verhältnisprävention sorgt sie für eine Optimierung der Arbeitsverhältnisse (insbesondere Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung).

8. Gesundheitsmanagement verknüpft die Eigenverantwortung des Einzelnen mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und den Führungsaufgaben. Dabei wird der Eigenverantwortung und dem Selbstmanagement des Einzelnen besonders hohe Priorität eingeräumt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen darin befähigt werden, Gesundheitsförderung selbstverantwortlich in die Hand zu nehmen.

9. Gesundheitsmanagement berücksichtigt Gender Mainstreaming. Es identifiziert die spezifischen Belastungen von Frauen und Männern im Beruf und führt geschlechtergerechte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durch.

10. Gesundheitsmanagement ist Diversity Management. Es toleriert individuelle Verschiedenheiten und fördert sie im Sinne einer positiven Wertschätzung.

Umfasst werden hiermit Unterschiede des Geschlechts, des Alters, der Ethnie und Behinderung.

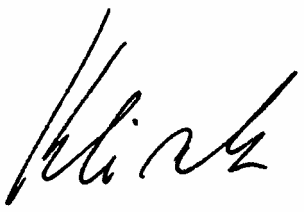
11. Gesundheitsmanagement ist handlungsorientiert und maßnahmenbezogen, bleibt also nicht bei der Beobachtung und Analyse des Gesundheitszustandes stehen, sondern setzt die Ergebnisse der Analyse in konkrete Maßnahmen und konkretes Handeln um.

12. Gesundheitsmanagement umfasst Gesundheitsförderung, Arbeits- / Gesundheitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Gesundheitsförderung geht über den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz insofern hinaus, als sie der Frage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes „was macht uns krank?“ die Frage „was hält uns gesund?“ hinzufügt. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement zielt auf den Erhalt des Arbeitsplatzes und der Beschäftigungsfähigkeit nach langer Krankheit und ist insofern ein Instrument zur gesundheitlichen Prävention.

13. Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement sollen regelmäßig hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden. Eine regelmäßige Messung der Entwicklung des Gesamtprozesses anhand von nachprüfbaren Kriterien ist notwendig, um Erfolg oder Misserfolg der Arbeit belegen zu können und um hieraus neue Ziele und Anforderungen ableiten zu können.

14. Gesundheitsmanagement ist eine Daueraufgabe. Es ist ein langfristig angelegter, kontinuierlicher, komplexer Lern- und Entwicklungsprozess und kann insofern nur erfolgreich sein, wenn es dauerhaft installiert ist.

Essen, den 22.09.2008



Heinz-Dieter Klink
Regionaldirektor