

Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

Inhalt:

1. Präambel
2. Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin
3. Arbeitsschutz und Gefährdungsanalyse
4. Gesundheitsangebote für Mitarbeiter
5. Nichtraucherchutz
6. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
7. Organisationsentwicklung

1. Präambel

Mit dem Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung legt HolsingVital eine umfassende Orientierung und Planung der Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter im Unternehmen vor. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource im Unternehmen. Ihre Gesundheit und ihre Beschäftigungsfähigkeit sollen gesichert werden.

Mitarbeiterorientierung bedeutet für HolsingVital gemäß dem Leitbild **Anerkennen, belohnen und entwickeln**. Betrieblichen Ursachen von Krankheiten wird nachgegangen, um so möglichen Chronifizierungen vorzubeugen.

Gemäß dem Klinikleitbild verwirklichen wir folgendes Verständnis von Gesundheit: Im ganzheitlichen Sinne ist der Mensch dann gesund zu nennen, wenn er die Kraft hat, sich an die Veränderungen (seines Körpers und) seiner Umwelt in angemessener Weise anzupassen. Ökonomische Vorgaben sowie politischer Wille bringen in komplex organisierten Unternehmen die Notwendigkeit mit sich, die Abläufe zu standardisieren und ihren „Outcome“ zu ökonomisieren. Hier liegt ein potentielles Spannungsfeld verschiedenartiger Erwartungen an die Aufgabenerfüllung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch eine Quelle ungünstiger Gesundheitsentwicklung (z.B. Stress und Überforderung).

Maßnahmen der Organisationsentwicklung dienen der Gestaltung der **Unternehmenskultur**: Gegenstand der Veränderungen im Zuge der Organisationsentwicklung sind nicht nur technische und organisatorische Strukturen und Abläufe, sondern auch zwischenmenschliche Kommunikations- und Verhaltensmuster sowie die in der Organisation herrschenden Normen, Werte und deren Konstellationen.

Bei allen Veränderungen werden dabei gleichwertig die Zufriedenheit der Mitarbeiter und eine „optimale Aufgabenerfüllung“ angestrebt. Dabei festgestellte Probleme bei einzelnen Teams, Gruppen oder Personen werden nicht isoliert betrachtet, sondern immer auf Zusammenhänge mit der organisatorischen und gesellschaftlichen Umwelt untersucht und behandelt.

Die besten Realisierungschancen und die höchste Erfolgswahrscheinlichkeit haben Methoden, welche unter Einbeziehung der Wünsche und Hoffnungen der Beteiligten und Betroffenen durchgeführt werden.

QMH Konzept Betriebliche Gesundheitsförderung

R.GF.HV.17.03



Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

Ziele:

1. Gesundheitsförderung der Mitarbeiter
2. Förderung von Mitarbeiterzufriedenheit
3. Verminderung von Fehlzeiten
4. Optimierung von Strukturen/Abläufen/Prozessen
5. Persönliche Entwicklung der Mitarbeiter fördern
6. Qualitätssicherung v. Arbeitsprozessen

Aspekte betrieblicher Gesundheitsförderung:

1. Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin
2. Arbeitsschutz und Gefährdungsanalyse
3. Gesundheitsangebote (u.a. evtl. Bonusprogramme, Sport, Entspannung)
4. Nichtraucherchutz
5. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
6. Organisationsentwicklung (OE)

Zuständigkeit:

Prozessbeauftragter für die Betriebliche Gesundheitsförderung:
Herr Jörn Kentzler, QMB

Qualitätsmerkmale:

Qualitätsmerkmale der Betrieblichen Gesundheitsförderung von HolsingVital sind:

1. Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften
2. Inanspruchnahme der Angebote (25%)
3. Langfristige Bindung der Mitarbeiter

Q-Kennzahlen:

1. Fehlzeiten
2. Anzahl der BEM-Verfahren
3. Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (Businessbike, Topfit u.a.)

Q-Bericht: jährlich

Q-Sicherungsmaßnahmen:

- Durchführung von internen/externen Audits
- Durchführung von Mitarbeitergesprächen
- Erfassung der Kennzahlen

Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

2. Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin

Ziel/Zweck:

Geregelt wird die spezielle arbeitsmedizinische Vorsorge beim Umgang mit Gefahrstoffen und bei gefährdeten Tätigkeiten. Es wird sichergestellt, dass die erforderlichen arbeitsmedizinischen Untersuchungen und Impfungen durchgeführt werden, der Gesundheitszustand der Mitarbeiter in Bezug auf ihre Arbeitsbelastung ermittelt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden.

Zuständigkeit:

Verantwortlich ist die Geschäftsführung, zuständig für die ordnungsgemäße Handhabung ist die Arbeitssicherheitskommission, speziell der Betriebsarzt und die Abteilungsleiter. Die Mitarbeiter sind verantwortlich für die Teilnahme an der Untersuchung.

Durchführung:

Grundlage für die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung ist die Unfallverhütungsvorschrift BGVA4 des zuständigen Unfallversicherungsträgers (Berufsgenossenschaft für Gesundheits- und Wohlfahrtspflege, BGW).

Es wurden diejenigen Bereiche ermittelt, in denen es zum Umgang mit Gefahrstoffen und zu gefährdeten Tätigkeiten im Sinne der Vorschrift kommt. Diese Bereiche sind:

- Haustechnik
- Reinigung
- Pflegepersonal
- Ärzte
- Arzthelferinnen

Jeder neue Mitarbeiter aus diesen Bereichen wird vor Beginn der Arbeitsaufnahme arbeitsmedizinisch untersucht. Die Arbeitsmedizinischen Befundbögen werden als Vorsorgekartei in der Praxis des Betriebsarztes Betriebsmedizinischer Dienst Dr. Hafer (Stemwede) geführt.

Anfang des Jahres werden die Besuchstermine mit der Praxis vereinbart.

Aufgrund der Kartei erfolgt eine Vorplanung der notwendigen arbeitsmedizinischen Wiederholungsuntersuchungen für das Folgejahr. Durch die Betriebsarztpraxis wird eine Liste der zu untersuchenden Mitarbeiter erstellt und der Pflegedienstleitung zugeleitet. Die Verwaltung der HolsingVital GmbH hält die notwendigen „Grünen ärztlichen Bescheinigungen“ vor.

Diese Liste ist Grundlage für die konkrete Planung der speziellen Untersuchungen. Aufgrund dieser Liste werden Termine mit dem Betriebsarzt vereinbart und durchgeführt. Das Protokoll der Untersuchung wird in der Verwaltung (Büro) aufbewahrt.

Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

Sollten sich aus dem arbeitsmedizinischen Befund Abweichungen ergeben, werden entsprechende Maßnahmen (Impfungen, spezielle diagnostische Maßnahmen, Umgestaltung des Arbeitsplatzes etc.) eingeleitet und umgesetzt bzw. eine außerplanmäßige Wiederholungsuntersuchung terminiert.

Mitarbeiter, die sich nicht einer arbeitsmedizinischen Untersuchung unterziehen wollen, unterzeichnen eine formlose Erklärung.

Nach Beschluss in der ASA-Sitzung 4/2024 (siehe Protokoll) können Mitarbeitende mit dem Schwerpunkt „Bildschirmarbeit“ eine Bezuschussung für eine Bildschirmbrille von 50 Euro beim Arbeitsgeber beantragen. Voraussetzung dafür ist eine augenärztliche Untersuchung beim Betriebsarzt Dr. Hafer und dessen Empfehlung.

Arbeitsschutzkleidung (Schutzbrille, Handschuhe, Sicherheitsschuhe u.a.) wird vom Arbeitsgeber in ausreichendem Maß und passenden Größen zur Verfügung gestellt (§15 Arbeitsschutzgesetz).

Für die Anschaffung bzw. den Austausch von Sicherheitsschuhen gewährt das Unternehmen dem Mitarbeitenden einen Zuschuss von 80 Euro. Für Arbeitnehmer und -geber besteht die sogenannte Erneuerungspflicht. Demnach müssen Sicherheitsschuhe regelmäßig gewechselt werden, sobald sie abgenutzt, defekt oder nicht mehr sicherheitsrelevant sind. Eine jährliche Erneuerung der Sicherheitsschuhe dient dabei als Faustformel, kann aber je nach den Umständen variieren.

Dokumente:

- Arbeitsschutzgesetz
- BGVA 4
- BGVA 7
- BGVC 8
- Untersuchungsliste

3. Arbeitsschutz und Gefährdungsanalyse

Ziel/Zweck:

Hiermit wird die Vorgehensweise bei der vorbeugenden Erfassung von Gefahren und deren Bewertung in Hinsicht auf erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen geregelt.

Zuständigkeit:

Verantwortlich ist die Geschäftsführung, zuständig für die ordnungsgemäße Handhabung ist die Arbeitssicherheitskommission sowie die Abteilungsleiter.

Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

Die Mitglieder der Arbeitsschutzkommission sind im entsprechenden Organigramm benannt.

- Sicherheitsbeauftragte im Hause: Jörn Kentzler Tel. 413, Marion Schumacher Tel. 496, Silke Hein Tel. 780
- Fachkraft für Arbeitssicherheit (extern): Büro für Arbeitssicherheit Stracke, info@stracke-fasi.de oder www.sicherarbeiten.nrw
- Betriebsarzt: Dr. Hafer

Durchführung:

Grundlage für die Gefährdungsanalyse ist das Arbeitsschutzgesetz. Die Gefährdungsanalyse ist für alle Bereiche der Klinik erforderlich.

Die Beurteilung erfolgt in allen Bereichen der HolsingVital GmbH durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und wird regelmäßig wiederholt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeitet dabei eng zusammen mit dem Betriebsarzt und den Sicherheitsbeauftragten.

Zunächst werden die zu beurteilenden Bereiche und Tätigkeiten festgelegt, anschließend die Gefahren und Belastungen für die Mitarbeiter ermittelt und bewertet. Aufgrund der Bewertung werden die erforderlichen Maßnahmen definiert, umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Die Gefährdungsanalyse wird in den Begehungsprotokollen dokumentiert.

Die Abteilungsleiter erhalten eine Kopie der Protokolle (Gefährdungsanalysen) für ihren Bereich und sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen und die Wirksamkeit zu kontrollieren. Eventuell werden für spezifische Maßnahmen Arbeitsanweisungen erstellt, wenn erforderlich, Arbeitsplätze und/oder Arbeitsabläufe geändert.

Fremdfirmen müssen sich nach den eigenen Vorschriften auch nach den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften richten. Dieser Fakt kann z. B. als Bedingung in Verträgen oder Ausschreibungen formuliert werden.

Die Fremdfirma muss eigenständig eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Außerdem muss sich die HolsingVital GmbH gegebenenfalls darüber einigen, ob und wer einen Aufsichtsführenden stellt.

Alle Begehungsprotokolle/Gefährdungsanalysen werden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und (in Kopie) in der Verwaltungsleitung aufbewahrt.

Neben der Überwachung durch die Abteilungsleiter wird die Wirksamkeit auch durch die regelmäßigen internen Audits überprüft.

Dokumente:

- Begehungsprotokolle/Gefährdungsbeurteilungen
- Arbeitssicherheitsgesetz

Vorgehensweise beim Umgang mit Gefahrstoffen

Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

Zuständig:

Verantwortlich ist die Geschäftsführung, zuständig für die ordnungsgemäße Handhabung ist die Hygienefachkraft, die Abteilungsleiter und diejenigen Mitarbeiter, die mit Gefahrstoffen umgehen.

Durchführung:

Grundlage für den Umgang mit Gefahrstoffen ist die Gefahrstoff- und Biostoffverordnung. Gefahrstoffe in diesem Sinne sind für den Klinikbetrieb die Stoffe, die in der Gefahrstoffliste erfasst sind. Diese Liste wird von der Hygienefachkraft geführt.

Grundsätzlich werden in der Klinik verwendete Produkte gemäß der Gefahrstoffverordnung und der Sicherheitsdatenblätter auf ihre Gefährdung hin geprüft und in der Gefahrstoffliste

erfasst. Für kritische Stoffe besteht eine Liste eventuell in Frage kommender Ersatzstoffe. Diese Liste wird ebenfalls vom Gefahrstoffbeauftragten geführt.

Zur Sicherstellung der Vorabprüfung ist die Hygienefachkraft in den Beschaffungsprozess von Produkten, die die Gefahrstoff- und Biostoffverordnung unterliegen, eingebunden. Sie bestätigt die Sicherheitsprüfung des Produktes.

Durch regelmäßige Schulungen wird sichergestellt, dass Mitarbeiter, die mit Gefahrstoffen umgehen, in die Sicherheitsmaßnahmen (Lagerung, Handhabung, Tragen von persönlicher Schutzausrüstung etc.) sowie die Vorgehensweise bei eventuell auftretenden Unfällen (Verätzungen – Augendusche, Unfallbuch etc.) eingewiesen sind.

Dokumente:

- Gefahrstoff- und Biostoffverordnung
- Sicherheitsdatenblätter
- Gefahrstoffliste
- Schulungsplan, Unterweisungsnachweise
- Richtlinie „Umgang mit Gefahrstoffen“ R.GF.12.03

4. Gesundheitsangebote: Sport und Entspannung als offenes Angebot

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von HolsingVital stehen ganzjährig kostenlose Angebote zur Verfügung.

Je nach Resonanz und Mitarbeiterwünschen wird jährlich eine Anpassung der Angebote vorgenommen.

Zuständig:

Ansprechpartner und Koordinator ist Herr Jörn Kentzler, QMB

Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

5. Nichtraucherchutz

Ziel/Zweck:

Die HolsingVital GmbH setzt sich aktiv für die Gesundheit ihrer Beschäftigten ein. Gesundheitliche Belastungen sind Anlass, Regelungen zu finden und durchzusetzen, um alle vor den Folgen des aktiven und passiven Rauchens zu schützen. Zudem fühlt sich HolsingVital als Unternehmen der Gesundheitswirtschaft verpflichtet, auf Gesundheitsrisiken hinzuweisen und deren Vermeidung aktiv zu managen.

Zuständigkeit:

Verantwortlich ist die Geschäftsführung, zuständig für die Einhaltung der Nichtraucherchutzregelung sind alle Mitarbeiter.

Durchführung:

HolsingVital ist ein Nichtraucherbetrieb!

Im gesamten Gebäude (einschließlich Aufenthaltsräume der Mitarbeiter, auf den Balkonen und Terrassen, vor allen Eingängen sowie in sämtlichen Firmenfahrzeugen darf nicht geraucht werden.

Das Rauchverbot gilt außerdem für alle Eingangsbereiche: Vor dem Haupteingang, vor dem Eingang zum Badehaus sowie vor dem Eingang Süd (zum Park/Terrasse) ist das Rauchen untersagt!

Zum Rauchen ist für Patienten ausschließlich die Hütte gegenüber dem Haupteingang vorgesehen.

Für Mitarbeiter steht ein geschützter Bereich hinter dem Heizhaus zur Verfügung.

Jeder neue Mitarbeiter ist vor Beginn der Arbeitsaufnahme auf die Nichtraucherchutzregelung hinzuweisen.

Diese Regelung gilt für Mitarbeiter und Patienten/Gäste gleichermaßen. Sie gilt uneingeschränkt und ohne Ausnahme.

Jeder Mitarbeiter ist ermächtigt, Zuwiderhandelnde auf die bestehende Nichtraucherchutzregelung hinzuweisen, sie bspw. zum Verlassen der Eingangsbereiche aufzufordern.

Süchtigen Rauchern bieten wir im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gern Hilfen zur Nikotinentwöhnung an.

Dokumente:

- Hinweisschilder
- Hausordnung

Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

6. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Präambel

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource in unserem Unternehmen. Ihre Gesundheit und ihre Beschäftigungsfähigkeit sollen gesichert werden. Betrieblichen Ursachen von Krankheiten wird nachgegangen, um so möglichen Chronifizierungen vorzubeugen. Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement stellt ein Angebot für Betroffene dar und soll zur Gesundheit des Einzelnen wesentlich beitragen.

Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber (...) mit Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst schnell überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen (...). Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.“

Ziel/Zweck:

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement verfolgt das Ziel, Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten möglichst schnell zu überwinden und Leistungen und Hilfen (Z.B. Betriebliche Gesundheitsförderung, Leistungen zur Teilhabe) hierzu anzubieten.

Zuständigkeit:

Zuständig für das Eingliederungsmanagement ist die organisatorische Therapieleitung sowie die Abteilungsleitung.

Der Betriebsarzt wird mit eingebunden.

Zuständig für Information und Anschreiben ist die Verwaltung.

Durchführung:

Grundsätzlich gilt:

1. Es werden Daten erhoben, um Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung entwickeln zu können (z.B. Mitarbeiterbefragungen)
2. Keine BEM-Aktivitäten ohne Zustimmung des Beschäftigten! Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu jeder Zeit Herr des Verfahrens. Das Verfahren endet, wenn Maßnahmen abgebrochen oder Zustimmung entzogen wird.
3. Das Verfahren ist nachvollziehbar und transparent aufgebaut. Die Akzeptanz soll so gefördert werden.

Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

Das Verfahren im Überblick:

1. Arbeitsunfähigkeit feststellen
2. Erstkontakt
3. Erstgespräch
4. Maßnahmenplan aufstellen
5. Maßnahmen durchführen
6. Maßnahmen bewerten

Vereinbarte Maßnahmen können sein:

- Teilnahme an betrieblicher Gesundheitsförderung
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Begehung des Arbeitsplatzes zusammen mit dem Betriebsarzt
- Bei Schwerbehinderten: Hinzuziehen des Integrationsamtes o.ä.

Datenschutz:

- Die Personalakte enthält: Vermerk über Zustimmung und Ablehnung im Rahmen des BEM
- Dokumentation der vom AG veranlassten Maßnahmen
- Ergebnisprotokoll BEM F.GF.HV.28.
- Erstschriften und Antwortschriften (soweit vorhanden)

Dokumentation:

- Informationsschreiben
- Einladung zum BEM-Gespräch
- Antwort auf die Einladung zum BEM-Erstgespräch
- Ergebnisprotokoll BEM F.GF.HV.028.
- Personalakte

7. Organisationsentwicklung (OE)

Die Organisationsentwicklung dient der Verbesserung der organisatorischen Leistungsfähigkeit zur Erreichung der strategischen Ziele des Unternehmens sowie der Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens für die in ihr beschäftigten Mitarbeiter.

Supervision (SV) und die Entwicklung der Organisation (OE) sind spezifische Beratungsformen beruflicher Zusammenhänge. Das Wesen der Organisationsentwicklung ist mitarbeiterorientiert, also partizipativ. Sie ist von der Überzeugung geprägt, dass die zielführendsten Antworten auf problembeladene Fragestellungen von den Mitarbeitern sehr oft selbst erarbeitet werden können.

Gültigkeit/Verteiler:

x													
Alle	GF	Med.	MSD	PD	PT	Phy	Ergo	VwE	Kü	Se	HT	Fa	Re

Themenfelder können sein:

1. Strategieprozesse
2. Teamentwicklung (hier: interdisziplinäre Teams)
3. „Change Management“
4. Leitbildentwicklung

Die OE hat folgende Zielsetzung:

1. Verbesserung der Leistungen für unsere Kunden
2. Verbesserung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit
3. Entwicklung von Initiativen zu abteilungsübergreifenden Veränderungen
4. Verbesserung der Kommunikation und Kooperation innerhalb der Abteilungen und zwischen den Abteilungen
5. Begleitung von Veränderungen

Durchführung:

Es sind sowohl Einzelcoachings wie auch Gruppensupervisionen, Schulungen und Trainings im Rahmen dieses Projektes denkbar. Die Teamentwicklung interdisziplinärer Teams steht zunächst im Vordergrund.

Folgende Methoden kommen zur Anwendung:

1. Einzelcoachings (evtl. mit externen Coaches)
2. Moderationsschulungen
3. Workshop-Schulungen
4. Teamsupervision
5. Teamentwicklungen

Möglich sind außerdem folgende Schritte:

1. Mitarbeiterbefragung zur Frage "wo sehen wir Verbesserungsbedarf"?
2. Planung von Teamtagen, Gruppen- und Einzelcoachings, Schulungen oder Trainings in einer Steuerungsgruppe (QM-Team)
3. Durchführung der Maßnahmen (Psycholog. Dienst, ggf. auswärtige Referentinnen)
4. Bewertung der Maßnahmen (QM-Team)

Zuständig:

Frau Meike Greve, organisatorische Therapieleitung

Mitgeltende Dokumente:

- Teilnahmelisten
- Übersicht Kurse/jährlich