

## für das Betriebliche Gesundheitsmanagement JenaKultur

### „Auf dem Weg zur Gesunden Arbeit“

1. JenaKultur hat es sich zur Aufgabe gemacht, Betriebliches Gesundheitsmanagement als ganzheitliches System in die Strukturen und Abläufe zu integrieren. JenaKultur stellt sich aktiv der Verantwortung, die Gesundheitsförderung aller Beschäftigten zu unterstützen.
2. JenaKultur versteht Betriebliches Gesundheitsmanagement als Daueraufgabe und möchte es für alle Beschäftigten (er)lebbar machen. Dabei ist deren Gesunderhaltung ein zentrales Thema.
3. Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gesundheit umfassend als „den Zustand des vollständig körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens“ und bewertet sie somit als weit mehr als nur „das Fehlen von Krankheit und Gebrechen“<sup>1</sup>. Diese Definition übernimmt JenaKultur.
4. Die wichtigsten Ziele im Betrieblichen Gesundheitsmanagement von JenaKultur sind:
  - ✓ Die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern, hat für JenaKultur große Priorität.
  - ✓ Die Eigenverantwortung für die Gesunderhaltung wird gefördert und gleichzeitig werden gesunde Arbeitsbedingungen gestaltet.
  - ✓ JenaKultur ist die Gesundheit seiner Beschäftigten wichtig. Deshalb sensibilisiert der Eigenbetrieb für das Thema und unterstützt mit Maßnahmen und Angeboten zur Gesunderhaltung.
  - ✓ Die Stärkung der Gesundheitspotenziale trägt zur Verbesserung des Arbeitsklimas und der Mitarbeiterbindung bei.
  - ✓ Betriebliches Gesundheitsmanagement ist fester Bestandteil der Personal- und Führungsverantwortung.
5. Insgesamt sollen alle fünf BGM-Ziele<sup>2</sup> zu einem Erfolg durch gesunde Organisation führen. Das bedeutet für alle Beschäftigten bei JenaKultur:
  - ✓ Betriebliches Gesundheitsmanagement fördert die physische, psychische und soziale Gesundheit.
  - ✓ Betriebliches Gesundheitsmanagement beinhaltet die Identifizierung und Stärkung gesundheitsfördernder Ressourcen und Prozesse im Sinne der Prävention und Vorsorge<sup>3</sup>.
  - ✓ Die Beschäftigten sollen darin unterstützt und befähigt werden, Ressourcen erkennen und nutzen zu können. Das beinhaltet auch das Anliegen, dass die Beschäftigten unter sich ändernden Arbeitsbedingungen gesund bleiben können.
  - ✓ Betriebliches Gesundheitsmanagement beeinflusst die Personal- und Organisationsentwicklung und lebt von dieser Wechselwirkung.

<sup>1</sup> Verfassung der Weltgesundheitsorganisation (WHO), unterzeichnet in New York am 22. Juli 1946 - aktuelle Version von 06.07.2020, Seite 1

<sup>2</sup> Diese wurden am 28. Januar 2022 in der Steuerungsgruppe verabschiedet.

<sup>3</sup> Die salutogene Sichtweise fragt „Was erhält uns gesund?“ und entwickelt daraus eine Empowerment-Strategie. Die pathogene Sichtweise hingegen blickt auf Krankheiten und entfaltet ein passives Vermeidungsverhalten.

- ✓ Führungskräfte haben einen besonderen Einfluss auf die Gesunderhaltung der Beschäftigten. Eine achtsame und wertschätzende Führung trägt zur Gesunderhaltung der Beschäftigten bei. Führungskräfte werden in ihrer Aufgabe, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen und aufrecht zu erhalten, unterstützt und gefördert.
  - ✓ Durch die aktive Beteiligung und ihre Erfahrungen unterstützen die Beschäftigten das Betriebliche Gesundheitsmanagement.
  - ✓ Sie spüren und nutzen Gesundheitspotenziale im eigenen Tätigkeitsbereich. Als Experteninnen und Experten der eigenen Arbeitssituation wissen sie am besten, wo Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die zu mehr Gesundheit beitragen können, erforderlich sind.
  - ✓ Betriebliches Gesundheitsmanagement verknüpft die Eigenverantwortung des Einzelnen mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.
  - ✓ Beschäftigte und Führungskräfte werden darin befähigt, ihre Gesundheitsförderung selbstverantwortlich mitzugestalten.
  - ✓ Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Teil des Diversity Managements<sup>4</sup>. Es akzeptiert die individuellen Verschiedenheiten und respektiert diese im Sinne einer positiven Wertschätzung.
  - ✓ Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden regelmäßig hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft. Dies erfolgt durch die Steuerungsgruppe.
  - ✓ Die Ergebnisse der Analyse werden in konkrete Maßnahmen und Angebote umgesetzt<sup>5</sup>.
  - ✓ Eine enge Einbeziehung des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ist bei den Entwicklungsprozessen selbstverständlich.
  - ✓ Betriebliches Gesundheitsmanagement unterliegt der Einhaltung der gesetzlichen Datenschutzbestimmungen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein langfristig angelegter, kontinuierlicher, komplexer Lern- und Entwicklungsprozess für die gesamte Belegschaft von JenaKultur.

Jena, den 06.05.2022

Namen der JenaKultur-Steuerungsgruppe<sup>6</sup>:

Eva Munkelt – Fachbereichsleiterin Gesundheit, Projektleitung  
 Birgit Liebold - Stabsstelle Unternehmenskommunikation  
 Dr. Angela Anding - Leiterin der Volkshochschule  
 Yvonne Abraham - Personal- und Organisationsmanagement  
 Doreen Wittig - Schwerbehindertenvertretung  
 Ines Tonndorf – Personalrat  
 Christiane Fritz– Moderatorin

---

<sup>4</sup> Diversity-Management = Teilbereich des Personalmanagements, der darauf abzielt, die Vielfalt der Mitarbeiter zum Vorteil für das Unternehmen zu nutzen. Verwendung findet daher auch oft der Begriff des Vielfaltsmanagements.

<sup>5</sup> Die Mitarbeiterbefragung im Kalenderjahr 2022 (mit Unterstützung der Ernst Abbe Hochschule Jena) ist die Arbeitsgrundlage, um erste konkrete Bedarfe abzuleiten.

<sup>6</sup> Die Steuerungsgruppe wurde am 30. November 2021 gegründet und stimmt sich in regelmäßigen Meetings – aktuell mindestens einmal im Monat - zu allen relevanten Entwicklungsprozessen ab