

Gesundheitsbericht 2020



Stadt
Neumünster

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheitsbericht 2020

1. Vorwort	1
2. Handlungsfelder Gesundheitsmanagement 2020.....	1
2.1 Fortbildungen	1
2.2 Gesundheitstag	1
2.3 Krankenstandsstatistik im Gesundheitsmanagement	1
2.4 Umgang mit der Corona-Pandemie	2
2.5 Externe Mitarbeitenden Beratung mit der Firma OTHEB GmbH	6
2.6 Kursangebot bei der Stadt Neumünster	8
2.7 Mobile Massage.....	9
2.8 Präventive Rehabilitation für Beamtinnen und Beamte	9
2.9 Firmenfitness mit qualitrain	10
2.10 „Fit4Future“-Programm für Auszubildende	12
2.11 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	12
2.12 Teilnahme am Kowsky-Lauf	13
2.11 Blutspende	13
3. Ausblick	13

1. Vorwort

Der vorliegende Bericht fasst die Aktivitäten und durchgeführten Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung Neumünster für 2020 zusammen und gibt gleichzeitig einen Ausblick auf weitere strukturelle Ansätze und Aktivitäten.

Der Gesundheitsbericht richtet sich zum einen an die Beschäftigten der Stadtverwaltung Neumünster, um sie über die vielfältigen Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung zu informieren und zu motivieren, diese für sich gezielt zu nutzen. Darüber hinaus ist der Bericht auch nach außen gerichtet, um Transparenz über die Arbeit der Stadt Neumünster zu diesem wichtigen Themenfeld zu schaffen.

2. Handlungsfelder Gesundheitsmanagement 2020

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden Projekte und Maßnahmen sowie Aktionstage für das Jahr geplant, die aufgrund der im März sich aufbauenden SARS-CoV-2-Pandemie sehr eingeschränkt umgesetzt wurden oder zum Teil nicht stattfinden konnten. Folglich entwickelte sich der Infektionsschutz zum wesentlichen Handlungsfeld im Jahr 2020.

2.1 Fortbildungen

Das interne Fortbildungsprogramm bietet zahlreiche Seminare zur Gesundheitsbildung an. In Zusammenarbeit mit der VHS konnten Seminare so konzipiert werden, dass deren Inhalte an die Bedürfnisse und Themenschwerpunkte der Arbeitsplätze der öffentlichen Verwaltung angepasst wurden. Außerdem können die Mitarbeitenden gesundheitsaktuelle Trends und Themen, z.B. besser Schlafen oder Selbstcoaching kennenlernen. Fortbildungen sind ein wichtiger Baustein der Verhaltensprävention. Der Schwerpunkt bei der Auswahl liegt in der Ressourcenstärkung der Mitarbeitenden, sowohl für die Stärkung bei arbeitsbedingten als auch bei privaten Belastungen bzw. Problemstellungen.

Aufgrund der Pandemie konnten die Kurse nur eingeschränkt stattfinden.

2.2 Gesundheitstag

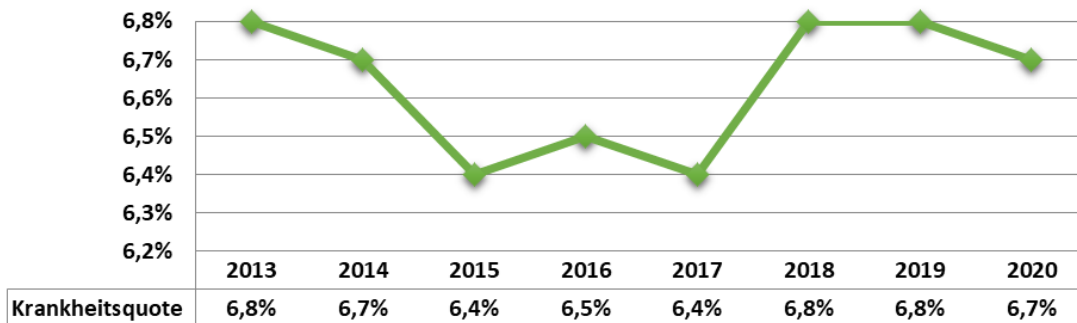
Der Gesundheitstag wurde für den 27. Oktober geplant. Aufgrund des Infektionsgeschehens in der Corona-Pandemie sowie vorgegebenen Rahmen durch den Arbeitsschutzstandard konnte der Gesundheitstag nicht stattfinden. Ein Gesundheitstag im Jahr 2021 wird aufgrund der pandemischen Lage nicht eingeplant.

2.3 Krankenstandsstatistik im Gesundheitsmanagement

In der Stadtverwaltung Neumünster wird der Krankenstand seit dem Personalbericht 2013 umfassender erfasst. In den Krankenstand werden alle AU-Tage miteinbezogen, die von allen Tarifbeschäftigten, Beamten und Auszubildenden, die während des vergangenen Kalenderjahres bei der Stadt

Neumünster aktiv beschäftigt waren, verursacht werden. Ebenso einbezogen werden AU-Tage, entstanden durch Arbeits-/Dienstunfällen sowie durch Kuren und Sanatorien. Die Erfassung ist daher so nah wie möglich am tatsächlichen „Ausfallsgeschehen“.

Krankheitsquote im Verlauf



Aus der Auszählung von krankheitsbedingten Fehltagen können keine unmittelbaren Schlüsse auf gesundheitsbelastende Ursachen oder auf geeignete Maßnahmen zur Senkung des Krankenstandes geschlossen werden. Krankenstandsstatistiken sind rückwärtsgerichtet und durch die vorherrschende Konzentration auf Krankenstände wird der Blick auf die Gesunderhaltung der mehrheitlich anwesenden Beschäftigten verstellt. Fehlzeiten begründen sich auf multikausalen Zusammenhängen, die nicht immer arbeitsbedingte Gründe haben. Die Gefahr von Fehlinterpretationen und falschen Schlüssen ist daher hoch. Krankenstandsstatistiken sind für eine eindeutige Erfolgsmessung des Gesundheitsmanagements nicht geeignet. Sie können jedoch zur regelmäßigen Bestandsaufnahme im Rahmen des Gesundheitsmanagement-Handlungszyklus herangezogen werden.

2.4 Umgang mit der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie war eines der beherrschenden Themen im Jahr 2020. Sie erforderte eine stetige Anpassung der Maßnahmen zum Infektionsschutz auf Basis von neuen Erkenntnissen und gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Arbeitsgruppe SARS-CoV-2

Die Stadtverwaltung als Arbeitgeber hat im April 2020 eine Arbeitsgruppe zum Infektionsschutz eingerichtet. Die Arbeitsgruppe besteht aus der Vertretung des Personalrats, Abteilung Personal sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Arbeitsgruppe tagt einmal wöchentlich, um Maßnahmen in Abstimmung mit dem Verwaltungsvorstand an die dynamischen Entwicklungen anzupassen.

Konzept für zeitlich befristete Maßnahmen zum Infektionsschutz

Die Arbeitsgruppe setzte basierend auf den Vorgaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in einem Konzept für zeitlich befristete Maßnahmen zum Infektionsschutz in einem Konzept für die Stadtverwaltung Neumünster um. Das Konzept wurde nach gesetzlichen Vorgaben stetig aktualisiert und allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.



Stufenplan während einer Pandemie

In den Sommermonaten hat die Arbeitsgruppe einen Stufenplan mit folgender Zielsetzung entwickelt:

1. Schutz der Mitarbeitenden, Bürgerinnen und Bürger vor Infektion,
2. Gewährleistung sicherer und kurzfristiger verwaltungsweiter Reaktionsfähigkeit auf das Infektionsgeschehen und
3. Erhalt der Dienstleistungsfähigkeit während der Pandemie

Der Stufenplan dient als ein übersichtliches Steuerungsinstrument für den Verwaltungsvorstand im dynamischen Infektionsgeschehen. Dieser wird seit September 2020 angewendet.

Der Stufenplan beinhalten 5 Stufen:

Stufe 1 Lock-Down

Stufe 2 Notbetrieb

Stufe 3 Eingeschränkter Regelbetrieb

Stufe 4.1 Regelbetriebe in der Pandemie

Stufe 4.2 Pandemie beendet

Die Kriterien im Stufenplan orientierten sich an den Arbeitsschutzvorgaben und beinhalteten wesentliche Aspekte der Fachdienste, die in einem Beteiligungsprozess erfragt wurden:

Allgemeine Verhaltensregeln

Die Allgemeinen Verhaltensregeln geben eine Orientierung zur Kontaktreduzierung, Tragen von Mund-Nasen-Schutz, Lüften im Büro oder Verhalten bei bestimmten Symptomen.

Home Office

Die technischen und damit organisatorischen Lösungen zum Home Office haben einen wesentlichen Beitrag zur Kontaktreduzierung beigetragen.

Meetings

Technische Lösungen konnten auch bei hohen Infektionsgeschehen Besprechungen und Meetings weiterhin ermöglichen und trugen wesentlich zum Infektionsschutz bei.

Kundenbesuche / Außendienst / Dienstreisen

Die Regelungen für die Kontakte außerhalb der Verwaltungsgebäude führten zur weiteren Kontaktreduzierung.

Arbeitszeit

Die flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichte das Arbeiten außerhalb der Kernzeiten sowie am Wochenende. Dies konnte Kontakte in den Fachdiensten, in denen die Präsenz vor Ort erforderlich ist, deutlich reduzieren.

Mund-Nasen-Schutz

Ein stetig aktualisiertes Handlungsschema zum Mund-Nasen-Schutz wurde in den Arbeitsschutzregeln beschrieben.

Zutritt Dritter / Besucher

Die Regelungen der Besucherströme sorgten für Sicherheit bei unseren Mitarbeitenden sowie bei unseren Besuchern.

Risikogruppen

Eine wesentliche Aufgabe im Stufenplan und den ausführlichen Arbeitsschutzregeln war der Schutz von Mitarbeitenden, die ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf aufweisen. Auf Basis von einer Arztbescheinigung wurden diese Mitarbeitenden bei erhöhtem Infektionsgeschehen im Home Office beschäftigt oder, wenn die Tätigkeit das nicht zuließ, freigestellt.

Pandemiebedingte Beschaffung (systemrelevanter Artikel)

Die Regelungen erleichterte die Beschaffung systemrelevanter Artikel während eines erhöhten Infektionsgeschehens.

	Stufe 1 „Lock-Down“ / Notbetrieb	Stufe 2 Notbetrieb	Stufe 3 Eingeschränkter Regelbetrieb	Stufe 4.1 Regelbetrieb in der Pandemie	Stufe 4.2 Pandemie beendet
*Allgemeine Verhaltensregeln Siehe Maßnahmen zum Sars-Cov-2	Verpflichtend	Verpflichtend	Verpflichtend	Verpflichtend	Keine besonderen Infektionsschutzmaßnahmen
Home-Office	Regel	Wenn irgend möglich	Wenn möglich	möglich	
Arbeiten im Büro	Nur systemrelevante Mitarbeitende. Eine Person pro Büro. Redundanzen sicherstellen z.B. Kohortenbildung	Wenn zwingend erforderlich, dann max. eine Pers. Pro Büro. Redundanzen sicherstellen z.B. Kohortenbildung	Mehrpersonen Belegung möglich. Redundanzen beachten z.B. Kohortenbildung	Möglich, unter Einhaltung der allgemeinen Verhaltensregeln	
Meetings	Telefon-/Videokonferenz	Telefon-/Videokonferenz	Wenn irgend möglich Telefon-/Videokonferenz. Präsenztermine unter Berücksichtigung der Arbeitsschutzstandards durchführen	Möglich, unter Einhaltung der allgemeinen Verhaltensregeln	
Kundenbesuche/ Außendienst	Minimieren. Wenn zwingend erforderlich, dann nur unter Schutzmaßnahmen	Minimieren. Wenn zwingend erforderlich, dann nur unter Schutzmaßnahmen	Durchführung unter Schutzmaßnahmen	Möglich, unter Einhaltung der allgemeinen Verhaltensregeln	
Dienstreisen	keine	keine	Möglich unter Schutz- und Hygienemaßnahmen	Möglich, unter Einhaltung der allgemeinen Verhaltensregeln	
Arbeitszeit	Flexible Handhabung, Anordnungsbefugnis von Mehrarbeit temporär auf FDL übertragen (PR)	Flexible Handhabung, Anordnungsbefugnis von Mehrarbeit temporär auf FDL übertragen (PR)	Flexible Handhabung Rücknahme der Anordnungsbefugnis von MA	Gemäß Dienstvereinbarung	
Mund-Nasen-Schutz	MNS nach Handlungsschema	MNS nach Handlungsschema	MNS nach Handlungsschema	MNS nach Handlungsschema	
Zutritt Dritter / Besucher	Kein Zutritt	grundsätzlich kein Zutritt	Zutritt nach Anmeldung mit Terminen und Zugangssteuerung.	Möglich, unter Einhaltung der Hygieneregeln	
Kantine	Geschlossen	Öffnung gemäß behördlicher Vorgaben möglich	Öffnung gemäß behördlicher Vorgaben möglich	Offen	
Risikogruppen	Home-Office oder Freistellung	Home-Office oder Freistellung	Wenn zwingend erforderlich, dann individuelle Schutzmaßnahmen erforderlich	Keine generellen Vorgaben	
Pandemiebedingte Beschaffungen (systemrelevante Artikel)	Nutzung der vergaberechtlichen Möglichkeit der Freihändige Vergabe (unvorhersehbarer Dringlichkeit)	Nutzung der vergaberechtlichen Möglichkeit der Freihändige Vergabe (unvorhersehbarer Dringlichkeit)	Rückkehr zu den regulären Beschaffungsrichtlinien	Anwendung der regulären Beschaffungsrichtlinien	

Abbildung 1: Stufenplan während der Pandemie

Kommunikation

Als wesentlichen Erfolgsfaktor im Infektionsschutz wurde die Kommunikation der Regelungen und Maßnahmen an die Beschäftigten der Stadtverwaltung gesehen.

Alle wesentlichen Informationen zu den Maßnahmen, Regelungen sowie Unterstützungsangeboten wurden in einem gesonderten Intranet-Bereich gesammelt und über eine News-Funktion an die Mitarbeitenden verteilt. Die Informationen wurden überwiegend für den Ausdruck aufgearbeitet, um die Mitarbeitenden zu informieren, die keinen Zugang zum Intranet haben.



CORONA - Informationen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auf diesem Bereich finden Sie alle relevanten Information zum Thema Corona. Uns ist wichtig, dass Sie über die Entwicklung und die Beschlüsse in der Verwaltung informiert sind.

Hier finden Sie Antworten auf die aktuelle Entwicklung in Neumünster. Wir möchten darauf hinweisen, dass die Lage und die damit verbundenen Entscheidungen und Empfehlungen permanent neu zu bewerten sind. Wir haben dafür eine Führungsstabstruktur geschaffen, in der wir uns **täglich** beraten und abstimmen.








Aktuelles

- [01.07.2021 Arbeitsschutzregeln für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2](#)
- [30.06.2021 Neue Corona-Maßnahmen ab dem 01. Juli 2021](#)
- [21.06.2021 Wichtige Hinweise für Reisende](#)
- [01.06.2021 Umgang mit Quarantänemaßnahmen](#)
- [11.02.2021 Kinderbetreuungsfreistellung für Beamtinnen und Beamte](#)

Evaluation

Da die Stadtverwaltung als Arbeitgeber keine personenbezogenen Gesundheitsdaten erfassen darf, ist eine konkrete Aussage über die Anzahl der tatsächlichen Corona-Fälle nicht möglich. Die Quarantäneanordnungen können jedoch einen Anhaltspunkt für den Infektionsschutz geben. Diese dokumentieren jedoch nicht den Ort der Kontakte und ob die Person erkrankt ist oder nicht.

Insgesamt konnte der umfangreiche Infektionsschutz greifen. Die Stadtverwaltung hatte keine umfangreichen Ausbrüche in den verschiedenen Mitarbeitendengruppen im Jahr 2020. 9 Mitarbeitende erhielten 2020 eine Quarantäneanordnung. 122 wurden von der Stadt Neumünster aufgrund von internen Regelungen zum Infektionsschutz, Betreuung von Kindern während der Schließung von Kitas oder Arztbescheinigung zum erhöhten Risiko für einen schweren Verlauf für durchschnittlich 13,2 Tage freigestellt.

2.5 Externe Mitarbeitenden Beratung mit der Firma OTHEB GmbH

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde im Arbeitskreis Gesundheit (Fachdienstleitung Zentrale Verwaltung Personal, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Fachkraft für BGM) das Thema Mitarbeitendenberatung/-unterstützung erörtert. Die Arbeitsgruppe hatte sich zur Aufgabe gestellt, Bedarfe und Ziele eines solchen Instruments für die Stadtverwaltung zu ermitteln. Es wurde festgestellt, dass im Bereich des arbeitsbedingten Beratungsbedarfs ein gutes Angebot an internen Ansprechpartner vorhanden ist und auch in Fortbildungen regelmäßig arbeitsbedingte Problematiken

thematisiert werden. Allerdings zeigen die Erfahrungen, dass die vorhandenen Ansprechpartner erst relativ spät von den Mitarbeitenden aufgesucht werden und häufig schon komplexe Problemlagen verbunden mit längeren Ausfallzeiten vorliegen. Zu den Bereichen des allgemeinen, privaten und familiären Beratungsbedarfs konnten keine internen Ansprechpartner ermittelt werden. Ein kleiner Teil des Beratungsbedarfs zur (psychischen) Gesundheit/ Krankheit wird zum Thema Sucht durch die Suchtkrankenhelferin der Stadt Neumünster bedient. Insgesamt wurden große Lücken bezüglich der Deckung des internen Beratungsbedarfs ermittelt. In der weiteren Beratungsfolge des Arbeitskreises wurde die Empfehlung zur Einführung einer externen Mitarbeiterberatung im Sinne eines EAP's (Employee Assistance Program) getroffen.

Folgende Argumente führten zu diesem Ergebnis:

- Themenunabhängige und professionelle Beratung
- Telefonischer, persönlicher und elektronischer, zeitunabhängiger Zugang
- Anonymer Zugang
- Niederschwelliger Zugang
- unabhängig, neutral

Der Verwaltungsvorstand konnte dieser Argumentation folgen, sodass im 1. Quartal 2019 eine entsprechende Ausschreibung für ein EAP erfolgt ist.

In dem Ausschreibungsprozess haben sich drei Firmen beworben. Der Arbeitskreis Gesundheit hat sich für die Firma OTHEB GmbH aus Kiel entschieden. Das Angebot wird in einer Pilotphase vom 01. Juli 2019 bis 31.06.2022 mit einer jährlichen Evaluation bereitgestellt.

Auszug aus der Evaluation zum Zeitraum **1. Juli 2019 bis 31. Juni 2020:**



Abbildung 2: Auszug aus dem Jahresbericht zur Nutzung des Mitarbeiterunterstützungsangebots durch OTHEB für den Zeitraum 7.2019 - 6.2020.

In dem Zeitraum betrug die Nutzungsrate 11,5 %. Dabei haben die Beschäftigten vorwiegend telefonische Beratung in Anspruch genommen.

Integration des Angebots in der Verwaltung im Jahr 2020:

- Fester Bestandteil zur Darstellung der Arbeitgeberattraktivität im Recruitingprozess (z.B. in Ausschreibung, Bewerbungsgespräche)
- Fester Bestandteil bei der Einstellung
- Fester Bestandteil im BEM-Angebot
- Bestandteil in Mitarbeiterjahresgesprächen
- Aufnahme in den Corona-Maßnahmenkonzept als umfangreiches Unterstützungsangebot

2.6 Kursangebot bei der Stadt Neumünster

In 2020 wurde die Kooperation mit dem SVT Neumünster weitergeführt, sodass den Mitarbeitenden erneut ein Programm mit verschiedenen Gesundheitskursen angeboten werden konnte. Die Gesundheitskurse finden weiterhin in den Räumlichkeiten des Neuen Rathauses statt. Die Teilnahme am Kurs findet nicht während der Arbeitszeit statt und wird von den Mitarbeitenden selbst finanziert.

Insgesamt wurden folgende Kurse vollständig durchgeführt. Die Kurse laufen jeweils über 10 Wochen:

- 1x Pilates
- 1x Autogenes Training

Zu beobachten ist, dass bei jeweils neuem Kursstart Beschäftigte ganz neu in die Kurse starten, jedoch viele der Teilnehmenden schon zum zweiten, dritten oder vierten Mal das Kursangebot aufsuchen. Dementsprechend zeigt sich, dass mit einem dauerhaften Angebot an Gesundheitskursen, das Bewegungsverhalten auch langfristig beeinflusst wird. Die Kurse sind in der Regel maximal ausgelastet.

Im September 2019 wurde in Kooperation mit dem Kanu-Klub Neumünster ein Pilotlauf zu der Trendsportart „Stand Up Paddling“ durchlaufen. In der Pilotphase war der Kurs ausgebucht und erhielt ein tolles Feedback. Der Kurs wurde in das Kursprogramm 2020 aufgenommen. Er war stets ausgebucht:

- 3x Stand Up Paddling

2.7 Mobile Massage

Seit November 2015 besteht für die Mitarbeitenden im Einzugsbereich des Neuen Rathauses das Angebot einer Mobilen Massage. Die Mobile Massage wurde in den Vorjahren einmal wöchentlich am Mittwoch angeboten, inzwischen wurde auf einen 14-tägigen Rhythmus umgestellt.

Während des Jahres 2020 konnten im Januar und Februar Termine angeboten werden. Ab Juni wurde ein Hygienekonzept mit dem Dienstleister abgestimmt und Termine angeboten. Im November und Dezember konnten pandemiebedingt keine Massagen stattfinden.

Insgesamt wurden im Jahr 2020 84 Massagen gebucht, das entspricht im Durchschnitt 7 Massagen pro angebotenen Tag. Die Massage wird von den Mitarbeitenden bezahlt und findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

2.8 Präventive Rehabilitation für Beamteninnen und Beamte

Die deutsche Rentenversicherung bietet für versicherte Beschäftigte ein Programm unter dem Thema „Präventive Rehabilitation“ an. Analog dazu hat die Stadt Neumünster das Angebot für 15 Beamte und Beamtinnen pro Jahr geöffnet. Diese Leistung dient dem Ziel einer geeigneten Intervention zur Vermeidung eines konkreten Rehabilitationsbedarfs (im Sinne von § 10 SGB VI) und der Sicherung einer dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit. Dies ist insbesondere unter Berücksichtigung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Beschäftigten und der Zunahme chronischer Krankheiten von großer Bedeutung. Um dem Grundprinzip des Vorrangs der Prävention vor der Rehabilitation Rechnung zu tragen, richtet sich das Programm an Personen, die erste gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen, die zwar an sich noch keinen Krankheitswert haben, aber die individuelle Beschäftigungsfähigkeit, eventuell auch unter Einwirkung weiterer negativer Einflussfaktoren, ungünstig beeinflussen könnten. Inwiefern diese Ausgangslage vorhanden ist, prüft die DRV mithilfe eines Befundbogens (vom Arzt des Beschäftigten auszufüllen) und eines Antrags mit zusätzlichen Auskünften des/der Beschäftigten. Bei positivem Ausgang erfolgt der Zugang zum Programm, welches wie folgt abläuft:

1. Initialphase

- 3 Workshop-Tage in der Rehabilitationseinrichtung
- Erfassung individueller Gesundheitsstatus und Arbeitssituation
- Theorie und Praxis zu den Themen Bewegung, Ernährung und Stressmanagement

2. Trainingsphase

- 3 Monate im Anschluss der Arbeitszeit (berufsbegleitend)
- 2 Termine à 90min pro Woche

- Inhalte der Trainingsphase bauen auf den Erkenntnissen der ? Initialphase auf und werden in Abhängigkeit der Bedürfnisse und Ziele geplant

3. Eigenphase

- eigenverantwortliche Durchführung in selbst gewählter Form (ca. 3 Monate)

4. Refreshertag

- 1 Workshop-Tag in der Rehabilitationseinrichtung
- Analyse der Ist-Situation und Austausch der Erfahrungswerte während der Trainings- und Eigenphase
- Überprüfung der Ziele und Motivation für die anschließende Zeit

Die Stadt Neumünster übernimmt für bis zu 15 Beamte die Kosten für die Phasen 1, 2 und 4 zzgl. der Fahrtkosten. Das Programm ist seitens des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Personalrats im Rahmen, der Personalversammlung und des Intranets aktiv an die Mitarbeitenden der Stadt vermittelt worden.

Zum Ende des Jahres 2019 haben 6 Beamtinnen und Beamte mit dem Programm gestartet. Im Jahr 2020 konnte eine Beamtin die Maßnahme beenden.

2.9 Firmenfitness mit qualitrain

qualitrain ist ein deutschlandweites Netzwerk von über 3500 Gesundheitsdienstleistern. Im Umkreis von 50 Kilometern um Neumünster befinden sich über 90 Verbundpartner. Darunter sind nicht nur Fitnessstudios, sondern auch Reha-Einrichtungen, Wellnessseinrichtungen und vor allem Schwimmbäder, wie das Bad am Stadtwald, mit inbegriffen. Um die Vielfalt des deutschlandweiten Angebots nutzen zu können, bedarf es nur einer Mitgliedschaft. Mit dieser Mitgliedschaft können die Angebote flexibel genutzt werden.

qualitrain erweitert das Netzwerk mit immer mehr Verbundpartnern in Deutschland und somit rund um die Stadt Neumünster. Zugang zu dem Angebot bekommen nur die Mitarbeitenden der Arbeitgeber, die eine Kooperation mit qualitrain eingehen. qualitrain schließt dabei keine Mitgliedsverträge mit den Beschäftigten ab. Das Angebot wird von den Firmenkunden ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten und die Mitglieder entsprechend verwaltet. Basierend auf der Mitgliederzahl stellt qualitrain den Arbeitgebern eine monatliche Rechnung aus.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat in Abstimmung mit der Arbeitsgruppe „Personalmanagement“ folgende Kriterien für das Angebot festgelegt:

1. Ohne finanziellen Eigenanteil für die Behörde
2. Ein zu vertretender Verwaltungsaufwand
3. Angebot für alle Mitarbeitenden der Stadt Neumünster
4. Monatliche Kündigungsfrist
5. Angebot auch in längeren Abwesenheiten nutzbar

Kosten und Verwaltungsprozess

Kosten für die Stadt Neumünster: Keine

Kosten Mitgliedschaft: 36,90€ monatlich, einmalige Gebühr für
Geräteeinweisung 44,00 €

Mindestmitgliederzahl: 20

Firmenfitness während der Pandemie

Vor dem ersten pandemiebedingten „Lockdown“ im März haben sich 44 Beschäftigte für das Angebot entschieden. Während der Schließung von Einrichtungen im Netzwerk, haben ca. 30 Mitarbeitenden noch an der Mitgliedschaft festgehalten. Aufgrund der Öffnungen von Einrichtungen über die Sommermonate erhöhte sich wieder die Mitgliederzahl auf 45 (Oktober).

Mit den Einschränkungen im November erhielten die Mitarbeitenden die Möglichkeiten, ihre Mitgliedschaft ruhend zu stellen oder das digitale Angebot von qualitrain zu nutzen. Das Angebot beinhaltete Kursangebote zum Thema Bewegung und Entspannung in einem Onlinebereich. Bis zum Jahresende haben das Angebot 16 Mitarbeitende genutzt.

Evaluation

Mit jeder Anmeldung wurde ein Kurzfragebogen verteilt. Die Frage zur Zukunftsvisionen der Interessierten, sollte die Motivation der Befragten abbilden, inwieweit sie das Angebot nutzen möchten. 27 % der angemeldeten Mitglieder möchten zukünftig mit dem Sport Angebot anfangen.



Zukunftsvisionen mit qualitrain

- 41% der UmfrageteilnehmerInnen haben zukünftig vor, mit qualitrain mehr Sport zu treiben.
- 27% der Befragten haben vor in Zukunft sportlich aktiv zu werden.



Abbildung 3: Zukunftsvisionen als Indikator der Motivation mit qualitrain

2.10 „Fit4Future“-Programm für Auszubildende

Die Stadtverwaltung Neumünster bildet jährlich ca. 20 bis 30 Auszubildende in verschiedenen Berufen aus. Im August 2020 startete mit den Auszubildenden in den Verwaltungsberufen im Rahmen des internen Unterrichts die erste Seminarreihe im Gesundheitsförderungsprogramm. Das Programm beinhaltet drei wesentliche Handlungsfelder der Gesundheitsförderung: Stress – und Selbstmanagement, Bewegung und Ergonomie sowie Ernährung (Abb. 4).



Abbildung 4: Grundkonzept Gesundheitsförderungsprogramm für Auszubildende

2.11 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung i.d.R. mit Hilfe einer schriftlichen, anonymen Kurzbefragung in Form einer Checkliste (Bundesverband der Unfallkassen) begonnen. Dieses Verfahren dient einer orientierten Messung, d.h. mithilfe der Checkliste sollen erste Belastungsschwerpunkte gefiltert werden. Nachdem die Checklisten ausgewertet sind, erfolgt eine Auswertung mit dem entsprechenden Fachdienst. Aus dem Bereich werden i.d.R. Kleingruppen gebildet, z.B. je Arbeitsgruppe, die einen Gesundheitszirkel/Workshop abhalten. In 2019 wurde die psychische Gefährdungsbeurteilung im Fachdienst 70 fortgeführt. Im Fachdienst wurden die 10 MeisterInnen mit einer Führungsspanne durchschnittlich 17 Mitarbeitende (insgesamt 170 Mitarbeitende) über die Checkliste befragt. Der Workshop Jahr 2020 soll die Gefährdungsbeurteilung finalisieren. Der Workshop fiel aufgrund der Beschränkungen aus und wird für das Jahr 2021 geplant.

2.12 Teilnahme am Kowsky-Lauf

Der Kowsky-Lauf konnte aufgrund der Corona-Pandemie im Jahr 2020 nicht stattfinden.

2.11 Blutspende

Nachdem 2017 zum ersten Mal in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz ein Blutspendetag im Neuen Rathaus organisiert werden konnte, fanden im Jahr 2020 aufgrund der Pandemie keine Blutspendenaktionen im Rathaus statt. Diese wurden zum Teil in den Holstenhallen durchgeführt, wofür wir bei unseren Mitarbeitenden um Teilnahme geworben hatten.

3. Ausblick

Folgende Themen sollen 2021 im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fokussiert betrachtet werden:

- Maßnahmen zur Nachhaltigkeit des Konzepts für höhenverstellbare Arbeitstische
- Bestehende Angebote/Seminare/Kurse zur Verhaltensprävention und Ressourcenstärkung erhalten und ausbauen
- Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen als hilfreiches BGM-Instrument in Kombination mit Workshops/Gesundheitszirkel etc.
- Tiefgreifende Implementierung von EAP mit OTHEB in der Stadtverwaltung
- Digitale Präventionsangebote