

# Gesundheitsbericht 2014-2015



Stadt  
Neumünster

Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Gesundheitsbericht 2014-2015

<b>1. Vorwort</b> .....	2
<b>2. Ziele des Gesundheitsmanagements in der Stadtverwaltung Neumünster</b> .....	2
<b>3. Strukturelle Bausteine des Betrieblichen Gesundheitsmanagements</b> .....	3
3.1 AG Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	3
3.2 Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	3
3.3 Integrationsteam Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	3
3.4 Arbeitskreis Sucht.....	4
<b>4. Handlungsfelder Gesundheitsmanagement 2014-2015</b> .....	4
4.1 Fortbildungen.....	4
4.2 Gesundheitstage.....	4
4.3 Informationsveranstaltung Ergonomie am Arbeitsplatz & Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz.....	5
4.4 Intranet.....	6
4.5 Krankenstandsstatistik im Gesundheitsmanagement.....	7
4.6 Kooperation mit Krankenkassen.....	7
4.7 Kursangebot bei der Stadt Neumünster.....	8
4.8 Mitarbeitendenbefragung im FD 51 Frühkindliche Bildung.....	9
4.9 Mobile Massage.....	10
4.10 Netzwerk – externe Kommunikation.....	11
4.11 Pilotprojekt Theraband am Arbeitsplatz.....	11
4.12 Psychische Gefährdungsbeurteilung.....	12
4.13 Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zum Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM).....	12
<b>5. Ausblick</b> .....	14

## **1. Vorwort**

Der vorliegende Bericht fasst die Aktivitäten und durchgeführten Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung Neumünster für 2014-2015 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. Ziele des Gesundheitsmanagements in der Stadtverwaltung Neumünster**

Das Gesundheitsmanagement der Stadt Neumünster beruht auf der gemeinsamen Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement vom 10.10.2012. Der demografische Wandel sowie der stetige Wandel der Arbeitswelt sind Anlass und Verpflichtung zur Auseinandersetzung der Stadt Neumünster mit der Arbeits- und Gesundheitssituation der Beschäftigten.

Es ist das gemeinsame Ziel von Dienststelle und Personalvertretung, den Gesundheitszustand und das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten bzw. zu verbessern. Vor dem Hintergrund eines ganzheitlichen Gesundheitsverständnisses zielt das Gesundheitsmanagement gleichermaßen auf

- die Stärkung der Handlungskompetenzen der/des Einzelnen zur Erhaltung und Stärkung der eigenen Gesundheit (Verhaltensprävention)
- wie auf die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse (Verhältnisprävention).

Zu den wichtigsten Zielen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gehören,

- den Gesundheitszustand und die Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden zu fördern,
- die Arbeitszufriedenheit und –motivation zu erhalten bzw. zu steigern,
- das Betriebsklima und die Zusammenarbeit zu fördern
- die Kommunikation zu stärken,
- die Kosten durch Krankheit und arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigung zu senken.

Dabei sind die Mitarbeitenden zentraler Bezugspunkt aller Ansätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Einbeziehung und das Engagement der Mitarbeitenden als Experten und Expertinnen in eigener Sache ist Voraussetzung für den Erfolg. Deshalb werden die Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unter Beteiligung der Mitarbeitenden gestaltet.

### **3. Strukturelle Bausteine des Betrieblichen Gesundheitsmanagements**

#### **3.1 AG Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Die Arbeitsgruppe BGM hat die Aufgabe, Maßnahmen und Projekte zu initiieren, die eine gesunde Organisation zum Ziel haben und die individuelle Gesundheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten fördern. Sie nimmt als Steuerungsgremium die Aufgabe wahr, sowohl allgemeine als auch übergeordnete Ziele und ämter-/verwaltungsübergreifende Maßnahmen zu koordinieren. Die Arbeitsgruppe BGM setzt sich zusammen aus:

- Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Fachdienstleitung Personal bzw. Vertretung Personaldienste
- Personalratsvorsitzende
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung

#### **3.2 Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Die Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement der Stadt Neumünster betreut und koordiniert die AG BGM und berät bzw. unterstützt bei der Durchführung bei(m)

- Krankenstandserhebungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkeln
- BGM-Projekten
- BGM-Maßnahmen

#### **3.3 Integrationsteam Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Zur Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung des BEM durch die Stadt Neumünster besteht zusätzlich zur Zuständigkeit des BEM-Beauftragten ein Integrationsteam. In diesem Team sind:

- der BEM-Beauftragte
- eine Vertretung der Dienststelle
- die Personalratsvorsitzende
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- die Fachkraft für BGM und
- die Gleichstellungsbeauftragte.

Die vorrangige Aufgabe des Integrationsteams ist das Umsetzen der Ziele des § 84 Abs. 2 SGB IX und dieser Dienstvereinbarung zu fördern, zu überwachen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

### 3.4 Arbeitskreis Sucht

Dienststelle und Personalrat bilden einen Arbeitskreis, der sich zusammensetzt aus:

- eine Vertretung des Personalrates
- eine Vertretung des Fachdienstes Allgemeine Dienste
- eine Vertretung des Fachdienstes Personaldienste
- Vertreter/in des Fachdienstes Gesundheit
- die Gleichstellungsbeauftragte
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- die Fachkraft für das Betriebliche Gesundheitsmanagement
- die Schwerbehindertenvertretung

bei Bedarf:

- Vertretung des betriebsärztlichen Dienstes
- Mitglied einer fachspezifischen Selbsthilfegruppe

Ziel des Arbeitskreises ist es, sich mit Unterstützung der Dienststelle für die Belange der Suchtgefährdeten und Suchtkranken einzusetzen und ihnen Hilfe anzubieten. Der Arbeitskreis koordiniert und beaufsichtigt die Tätigkeiten der betrieblichen Suchtkrankenhelfer/innen. Er ist u.a. verantwortlich für:

- die Festlegung der Standards, die Wirtschaftsplanung und die Lobbyarbeit
- Koordinierung der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der Suchthilfe
- Benennung und Ausbildung von betrieblichen Suchtkrankenhelferinnen und Suchtkrankenhelfern für die einzelnen Sachgebiete
- Planung der Wiedereingliederung von "trockenen" Süchtigen in den Betrieb

## 4. Handlungsfelder Gesundheitsmanagement 2014-2015

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement wurden zahlreiche Maßnahmen, Projekte und Aktionstage in der Stadtverwaltung Neumünster durchgeführt, welche im Folgenden vorgestellt werden.

### 4.1 Fortbildungen

Das interne Fortbildungsprogramm bietet eine Reihe an Seminaren zur Gesundheitsbildung. In Zusammenarbeit mit der VHS konnten Seminare so konzipiert werden, dass deren Inhalte an die Bedarfe und Themenschwerpunkte der Arbeitsplätze der öffentlichen Verwaltung angepasst wurden. Außerdem können die Mitarbeitenden gesundheitsaktuelle Trends und Themen kennenlernen. So werden Themen wie Resilienz und Achtsamkeit für Mitarbeitende sowie gesondert für Führungskräfte angeboten. Aber auch praktische Themen wie Rückengymnastik oder Yoga können von den Mitarbeitenden gewählt werden.

### 4.2 Gesundheitstage

Gesundheitstage bieten die Möglichkeit, die Mitarbeitenden intensiv über gesundheitliche Themen und gesunde Lebensweisen zu informieren. Die verschiedenen Angebote und Aktionen eines Gesundheitstages schaffen die

Gelegenheit sich mit Expertinnen und Experten über interessante Gesundheitsthemen zu unterhalten und sich beraten zu lassen. Die primären Ziele von Gesundheitstagen sollen darin liegen, Mitarbeitende für bestimmte Themen zu sensibilisieren und zum Nach- und Umdenken von ungesunden Verhaltensweisen anzuregen. Darüber hinaus ist es wünschenswert, dass der Gesundheitstag als Initiator gesehen wird, der für zukünftige und längerfristige Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung beiträgt und Basis für ein integriertes Gesundheitsmanagement wird.

Der erste Gesundheitstag der Stadt Neumünster fand am 12. November 2014 unter dem Motto „Tu's für dich – zusammen mit uns“ statt. Schwerpunktthema des Tages war die Rückengesundheit. Muskel-Skelett-Erkrankungen zählen zu den häufigsten AU-Diagnosen, weshalb der Tag mit Informationsständen, Vorträgen und verschiedenen Kursangeboten auf die Relevanz der Thematik aufmerksam machte.

Der zweite Gesundheitstag der Stadt Neumünster fand am 24. Juni 2015 unter dem Motto „Gesund ist bunt – Bewegung, Ernährung, Entspannung“ statt. Primäres Ziel dieses Gesundheitstages war es, verschiedene Gesundheitsthemen anzusprechen und zu ermitteln, welche arbeitsplatznahen Gesundheitsangebote von den Mitarbeitenden gewünscht werden. Dazu konnten diverse Kursangebote von den Mitarbeitenden ausprobiert und bewertet werden.

Der Besuch/ die Teilnahme an den Gesundheitstagen waren für die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit möglich. Während der erste Gesundheitstag ausschließlich im Rathaus stattfand, fanden Kurse und andere Angebote am zweiten Gesundheitstag auch im Technischen Betriebszentrum und in den Kindertagesstätten statt.

#### **4.3 Informationsveranstaltung Ergonomie am Arbeitsplatz & Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz**

Als Erkenntnis des 1. Gesundheitstages und aufgrund der stetig hohen Nachfrage wurden die Mitarbeitenden bei dem Thema „Ergonomie am Büroarbeitsplatz“ vom Betriebsärztlichen Dienst, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement in gemeinsamer Zusammenarbeit mit einer Informationsveranstaltung unterstützt.

Unsicherheiten bezüglich des „richtigen Sitzens“ bis hin zu den vielfältigen Einstellungen am Arbeitsplatz (Stuhl, Bildschirm etc.) und Rückenschmerzen sind häufige Probleme am Büroarbeitsplatz. Mithilfe einer Informationsveranstaltung wurden folgende Inhalte vermittelt, um die Mitarbeitenden bei ihrer Gesunderhaltung und ihrem Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu unterstützen:

- Sitzposition/ Einstellen des Bürostuhls
- Tischorganisation
- Kopf- und Nackenhaltung/ Monitoreinstellung
- Sonstige Einflüsse

Die Mitarbeitenden wurden gebeten, zu der Veranstaltung ihren Bürostuhl mitzubringen, um neben theoretischen Grundlagen zum Büroarbeitsplatz, praktische Hinweise und Tipps zu erhalten. Die Veranstaltungen wurden jeweils möglichst arbeitsplatznah durchgeführt, sowohl im Neuen Rathaus als auch im Technischen Betriebszentrum, in der Stadtbücherei oder auch im Jobcenter. An der Veranstaltung haben 106 Mitarbeitende teilgenommen, weiterer Bedarf ist

angezeigt. Ca. acht Wochen nach einer Informationsveranstaltung haben die TeilnehmerInnen einen Evaluationsbogen per e-mail erhalten, der freiwillig und anonym beantwortet werden konnte. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass die Mitarbeitenden im Anschluss an die Veranstaltung im Durchschnitt zwei Änderungen am Arbeitsplatz vorgenommen haben. 43 Prozent der befragten TeilnehmerInnen gaben an, dass Rücken- und/oder Nackenbeschwerden anhand der vorgenommenen Veränderungen rückläufig waren. Den Mitarbeitenden wurden in der Informationsveranstaltung auch Ausgleichsübungen für den Arbeitsplatz vorgestellt, welche auch im Intranet veröffentlicht wurden.

Im November 2014 hat auf Wunsch von Beschäftigten eine Informationsveranstaltung zum Thema „Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz“ stattgefunden. Diese wurde von der Betriebsärztin der Stadt Neumünster durchgeführt. In der einstündigen Veranstaltung informierte die Betriebsärztin zu Ansteckungswegen und über Präventionsmaßnahmen. An der Veranstaltung nahmen 52 Mitarbeitende teil. Eine Zusammenfassung der Informationsveranstaltung wurde allen Mitarbeitenden im Intranet zur dauerhaften Nutzung zur Verfügung gestellt.

#### 4.4 Intranet

Um den Mitarbeitenden das Thema Gesundheitsmanagement nahezubringen, besteht seit März 2015 im Intranet eine eigenständige Seite, „das Gesundheitsportal“. Jede/r Mitarbeitende mit Intranetzugang hat die Möglichkeit auf diese Seite zuzugreifen und sich dort zu gesundheitsrelevanten Themen zu informieren.

The screenshot shows the 'Gesundheitsportal' on the Intranet. The main text reads: 'Liebe Kolleginnen und Kollegen, auf dem „Gesundheitsportal“ haben Sie nun die Möglichkeit sich direkt über viele gesundheitsrelevante Themen zu informieren. Die Stadt Neumünster ist im Wohlfühlen ihrer Mitarbeitenden und Mitarbeiter interessiert und möchte das Thema Gesundheit bewusst in den Arbeitsalltag integrieren. Dafür ist es wichtig, dass sie einen Überblick über die verschiedenen Angebote mit aktuellen Neuigkeiten erhalten, um so die Möglichkeit zu einer gesundheitsbewussten Arbeitsweise ergreifen zu können. Daher stellen sich im Folgenden unter anderem die Bereiche Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und das Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) kurz vor und geben Auskunft über die wesentlichen Kernpunkte des jeweiligen Gebiets. Bei Fragen oder Anliegen zu den Inhalten können Sie sich gerne an die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der betroffenen Gebiete richten.'

Under 'Aktuelles/ Neuigkeiten', the following items are listed:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Arbeitsmedizinische Vorsorge (NEU)
- Sportgruppen
- Sucht
- verschiedenes

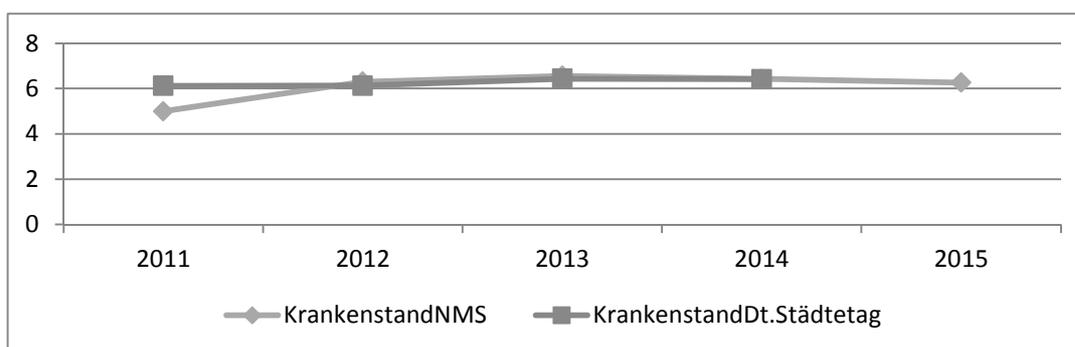
The right sidebar contains a 'Geplante Inhalte (alle EDV-Bereiche)' section with links to 'Telefonbuch (Dial)', 'Speisenplan (Kantine)', 'Einwohnerakademie (Meso)', 'GEO Datenserver (GIS)', 'Sitzungsdienst (Session)', 'Stellenmarkt', and 'Gesundheitsportal'. Below this is a calendar for 'Dezember 2015' and a 'Letzte Nachricht' section with the title 'Organisationsverfügung "Flüchtlings"'. The bottom of the page includes a footer with the text: 'Die Organisationsverfügung des Bundes ist von netzwerkzonen Mitarbeiter, um die aktuelle'.

Auf dem Portal stellen sich unter anderem die Bereiche Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und das Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) kurz vor und die Mitarbeitenden erhalten Auskunft über die wesentlichen Kernpunkte des jeweiligen Gebiets. Außerdem werden alle wesentlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu den Themen vorgestellt. Darüber hinaus werden Hinweise über die arbeitsmedizinische Vorsorge sowie zu ausgleichenden Übungen am Arbeitsplatz gegeben. Um das Thema Gesundheit in den Arbeitsalltag zu integrieren, dient das Gesundheitsportal dazu, dass die

Mitarbeitenden einen Überblick über die verschiedenen Angebote und aktuellen Neuigkeiten erhalten, um so die Möglichkeit zu einer gesundheitsbewussten Arbeitsweise ergreifen zu können. Daher werden auf dem Gesundheitsportal alle Informationen zu neuen Kursen, Gesundheitstagen oder anderen Angeboten veröffentlicht.

#### 4.5 Krankenstandsstatistik im Gesundheitsmanagement

In der Stadtverwaltung Neumünster wird der Krankenstand seit dem Personalbericht 2013 umfassender erfasst. Zuvor wurde, auch aus Zwecken der Vergleichbarkeit, die Erfassung nach den Parametern des Deutschen Städtetags durchgeführt. Seit dem Personalbericht 2013 werden nun auch AU-Tage von Auszubildenden miterfasst, sowie AU-Tage nach Arbeitsunfällen sowie Kur- und Rehabilitationsmaßnahmen. Dementsprechend lässt sich eine Entwicklung des Krankenstands erst ab 2013 darstellen, da die vorangegangenen Jahre auf einer anderen Datenbasis beruhen. Um einen längeren Verlauf abzubilden, wird daher für diesen Bericht nochmals die Berechnung des dt. Städtetages zugrunde liegen. Folgende Abbildung zeigt die Entwicklung des Krankenstandes seit 2011 für Neumünster im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt der im dt. Städtetag erfassten Krankenstände anderer Städte.



	2011	2012	2013	2014	2015
Neumünster	5,0%	6,3%	6,56%	6,42%	6,26%
Dt. Städtetag	6,12%	6,13%	6,43%	6,41%	

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.

#### 4.6 Kooperation mit Krankenkassen

Die Zusammenarbeit mit Krankenkassen kann eine hilfreiche Unterstützung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement sein. Für die Stadt Neumünster sind vor allem die Fehlzeitenreporte der Krankenkasse wichtige Hinweisgeber für

Ansatzpunkte von Maßnahmen und Aktionen. Für die Jahre 2013 und 2014 liegen die Fehlzeitenreporte der Krankenkassen AOK NordWest, Barmer GEK und Techniker Krankenkasse vor. Die Fehlzeitenberichte können für das vorangegangene Jahr meist im zweiten Quartal des Folgejahres angefordert werden. Bei den genannten Krankenkassen sind ca. 60 Prozent der Beschäftigten der Stadt Neumünster beschäftigt, wodurch eine zusätzliche Datenbasis zu Fehlzeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Stadt Neumünster vorliegt. Neben klassischen Kennzahlen sind für die Planung weiterer Maßnahmen innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vor allem die Arbeitsunfähigkeiten nach Krankheitsarten von Interesse. Aufbauend auf Häufigkeitsangaben zu AU-Tagen und AU-Fällen nach Krankheitsarten lassen sich so gezielt Angebote entwickeln.

Wichtige Impulsgeber sind die Krankenkassen auch bei der Gestaltung von Gesundheitstagen. Neben einem vielfältigen Informationsangebot über gesundheitsförderliche Angebote der jeweiligen Kassen, gestalten die Anbieter die Gesundheitstage durch Angebote und Kurse mit, die dazu dienen, die Mitarbeitenden an Themeninhalte niedrigschwellig heranzuführen.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung vom 18.06.2015 soll u.a. die Zusammenarbeit zwischen Sozialversicherungsträgern und dem Setting Arbeitswelt gefördert werden. Die Sozialversicherungsträger sind derzeit noch in der internen Ausarbeitung für die Umsetzung, sodass in Zukunft weiterer inhaltlicher Austausch geplant ist. Jedoch hat die Zusammenarbeit mit Krankenkassen auch gewisse Grenzen aufgezeigt, bei denen Bereiche wie Datenschutz und Werbung aus Sicht des Betrieblichen Gesundheitsmanagements berücksichtigt werden müssen.

#### **4.7 Kursangebot bei der Stadt Neumünster**

Im Oktober 2015 hat der erste Gesundheitskurs für Mitarbeitende der Stadt Neumünster begonnen und war somit der Startschuss für ein dauerhaftes, arbeitsplatznahes Angebot gesundheitsförderlicher Kurse am Arbeitsplatz. Nachdem die Mitarbeitenden am 2. Gesundheitstag diverse Kurse testen konnten, konnte, nach einer Ausschreibung, zusammen mit dem Sportverein Tungendorf ein an die Wünsche der Mitarbeitenden angepasstes Angebot zur Verfügung gestellt werden. Besonders wichtig war es dabei ein niedrigschwelliges Angebot zu schaffen, um den Einstieg zu einem gesundheitsbewussteren Verhalten zu erleichtern. Daher finden die Gesundheitskurse in den Räumlichkeiten des Neuen Rathauses statt. Die Kurse liegen meist in der Mittagszeit, da der Großteil der Mitarbeitenden diesen Zeitraum für entsprechende Angebote präferiert. Die Teilnahme am Kurs findet nicht während der Arbeitszeit statt und wird von den Mitarbeitenden selbst finanziert. Jedoch wurden bei der Auswahl des Kursangebots speziell zertifizierte Kurse präferiert, sodass für die Teilnehmenden eine Bezuschussung seitens der Krankenkassen möglich ist. Folgende Angebote konnten bisher arbeitsplatznah angeboten werden:

- Fit&Gesund (SVT)
- Folgekurs Fit&Gesund (SVT)
- Pilates(SVT)
- weightwatchers@work (weightwatchers)

Ziel der Verhaltensprävention ist die am individuellen Menschen selbst ansetzende Vermeidung und Minimierung gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und

psychischer Belastungen. Dementsprechend zielen Maßnahmen der Verhaltensprävention auf die Förderung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen des/der einzelnen Mitarbeitenden ab. Verhaltensprävention umfasst alle Maßnahmen und Aktivitäten, mit denen eine Stärkung der Gesundheitsressourcen und -potenziale der Menschen erreicht werden sollen. Im Sinne des Empowerments soll mithilfe des Angebots an verhaltensorientierten Programmen eine professionelle Unterstützung der Mitarbeitenden erfolgen, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen. Pro Kurs nehmen im Schnitt ca. 15 Mitarbeitende teil.

#### **4.8 Mitarbeitendenbefragung im FD 51 Frühkindliche Bildung**

Die Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Instrument im Gesundheitsmanagement. Mithilfe einer Befragung ist es möglich eine umfassende Ist-Analyse zu erstellen und Veränderungsbedarfe aufzudecken.

Im Juli 2015 hatten alle Mitarbeitenden des Fachdienstes 51 die Möglichkeit an der schriftlichen Mitarbeitendenbefragung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements teilzunehmen. Die Auswahl des FD 51 wurde getroffen, da der Bereich zum einen eine hohe Offenheit bezüglich BGM im Allgemeinen signalisierte und zum anderen um der im Tarifvertrag verankerten betrieblichen Gesundheitsförderung und der Einführung von Gesundheitszirkeln zu entgegen. In den Wochen zuvor wurden alle Mitarbeitenden zu den Zielen, Ablauf und dem weiteren Prozess informiert. Folgende Ziele sollten mit der Befragung erreicht werden:

- Ermittlung des subj. Ist-Zustands der Gesundheit
- Ermittlung von Belastungen und Beschwerden am Arbeitsplatz (Schwerpunkt)
- Ermittlung von Wünschen und Ideen zu gesundheitsförderlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz

Der Befragungszeitraum umfasste 14 Tage. Die Mitarbeitenden erhielten den Fragebogen über den internen Postweg und konnten den ausgefüllten Fragebogen in einem verschlossenen Rückumschlag über den internen Postweg an das Gesundheitsmanagement zurückschicken. Die Befragung war freiwillig und anonym. Der Fragebogen umfasste mehrere Aspekte, wie z.B.

- Kurze persönliche Angaben
  - Alter in Altersspannen
  - Kitazugehörigkeit
- Einschätzung der eigenen Gesundheit und Gesundheitsverhalten, bspw.
  - Was mache ich für meine Gesundheit/ würde ich gerne machen etc.
  - Wie schätze ich meinen Gesundheitszustand ein
- Ermittlung der Belastungen und Beschwerden, über Abfrage zu sämtlichen Einflüssen am Arbeitsplatz, bspw.
  - Arbeitsaufgabe
  - Arbeitsumgebung
  - Arbeitsorganisation
  - Arbeitsklima etc.
- Abfrage zu gesundheitsförderlichen Maßnahmen

Insgesamt wurden 212 Fragebögen in die neun städtischen Kitas und an das sonstige Personal verteilt. Es konnte ein Rücklauf von 156 Fragebögen erzielt werden, was einer Rücklaufquote von 74 Prozent entspricht. Folgend werden die wichtigsten Ergebnisse dargestellt:

Häufigsten Beschwerden:

- Muskelverspannungen
- Müdigkeit/Mattigkeit
- Rückenschmerzen/-probleme
- Kopfschmerzen

Häufigsten Belastungen:

- Lärm
- Hoher Verantwortungsdruck
- Vorwiegend stehen/sitzen/knien
- Schweres Heben/Tragen/Ziehen

Wichtigsten Ressourcen:

- Gutes Arbeitsklima
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten
- Einfluss auf die Arbeit

Probleme beim Umgang mit Eltern und Kindern:

- Gesprächszimmer sind nicht funktional bzw. nicht vorhanden
- Kommunikationsprobleme mit Eltern und Kindern
- Keine geeigneten Notrufsysteme

Häufigste gewünschte Gesundheitsangebote:

- Entspannungstraining
- Rückenschule
- Bewegungsprogramme

Alle Mitarbeitenden wurden im Anschluss an die Auswertung über die Ergebnisse informiert. Neben der Gesamtauswertung sind auch Einzelauswertungen über die verschiedenen Kindertagesstätten möglich. Dadurch wurde in den einzelnen Kindertagesstätten erreicht, spezifische Probleme oder auch Ressourcen zu ermitteln, um im Anschluss Maßnahmen zielgruppenspezifischer auszurichten. So wurden in den Kindertagesstätten und auch in der Verwaltung des FD 51 Gesundheitszirkel gebildet, in denen die Ergebnisse vertieft und Maßnahmen mit den Mitarbeitenden zusammen geplant werden.

#### **4.9 Mobile Massage**

Seit November 2015 besteht für die Mitarbeitenden im Einzugsbereich des Neuen Rathauses das Angebot einer Mobilen Massage. Das zunächst alle zweiwöchig zur Verfügung stehende Angebot wurde aufgrund der hohen Nachfrage als wöchentliches Angebot ausgeweitet. Die Massage zur Entspannung von Geist und Körper und zur Reduzierung durch falsche oder einseitige Belastung der Wirbelsäule entstandenen Spannungen in Schultern, Rücken und Nacken dauert etwa 20 Minuten und die Kosten werden von den Mitarbeitenden selbst getragen. Die Teilnahme an einer Massage gilt nicht als Arbeitszeit. Soweit dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen, können die Mitarbeitenden innerhalb der Kernzeit Arbeitsunterbrechungen/Pausen zur Wahrnehmung eines Massagetermins nutzen. Die Massage wird in einem zur Verfügung gestellten Raum im Neuen Rathaus durchgeführt. Die Mitarbeitenden tragen sich dazu selbstständig in einen Kalender über Outlook ein. Auch außerhalb des Rathauses findet das Angebot einen hohen Zuspruch. So nutzen auch einige Kindertagesstätten, der Fachdienst

Gesundheit oder auch die Stadtbücherei das Angebot. Auch für das Technische Betriebszentrum ist eine Umsetzung in Planung.

#### **4.10 Netzwerk – externe Kommunikation**

Von Bedeutung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der öffentlichen Verwaltung ist der Austausch mit anderen Verwaltungen. Seit 2015 besteht ein Netzwerk aus ca. 15 Kreis- und Stadtverwaltungen zu den Themen BEM und BGM. In diesem Netzwerk geht es vor allem um den Austausch zu Erfahrungen, Herangehensweisen und Problemen der Bereiche BEM und BGM. Die Organisation des Netzwerkes wird durch das Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management unterstützt. Außerdem dient die Teilnahme an Tagungen wie z.B. der Fachtagung für Gute Arbeit einem verwaltungsübergreifenden Wissensaustausch.

#### **4.11 Pilotprojekt Theraband am Arbeitsplatz**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit überwiegenden Bürotätigkeiten sitzen während ihrer Arbeitszeit zusammenhängend mehrere Stunden. Bewegungsmangel, einseitige körperliche Belastung und psychische Anspannung sind die Hauptursachen für Rückenbeschwerden. Bei ganztägigem Sitzen und dem damit verbundenen langen Verharren in derselben Position können sich manche Muskeln verkrampfen und Beschwerden verursachen. Das gilt besonders für die Schulter-Nacken-Partie. Andere Muskeln verkürzen sich oder werden mit der Zeit immer schwächer. Daher ist es notwendig so häufig wie möglich die Körperhaltung zu wechseln und so gut wie möglich in Bewegung zu bleiben.

Körperliche Übungsprogramme sind die einzigen Maßnahmen, die im wissenschaftlichen Evidenztest auch für sich allein bestehen konnten. Was in der Konsequenz heißt, dass neben dem Schaffen der entsprechenden verhältnispräventiven Voraussetzungen das betrieblich unterstützte Angebot von Bewegungsprogrammen sowie die Hilfe beim Zugang von Beschäftigten die wichtigste verhaltenspräventive Säule zur Bekämpfung von Muskel-Skelett-Erkrankungen bilden sollte. Kurze, gezielte Übungen entlasten den Rücken und fordern die Muskulatur, vorausgesetzt, sie werden regelmäßig durchgeführt.

Daher wird in einem Pilotprojekt im Fachdienst 50.2 Grundsicherung, Pflege, Senioren dreimal wöchentlich (Montag, Mittwoch, Freitag) eine zehnmündige Bewegungsübungseinheit während der Arbeitszeit durchgeführt. Die Teilnahme an der Übung ist für die Mitarbeitenden freiwillig. Entscheiden sich die Mitarbeitenden dafür, nicht an den Übungseinheiten teilzunehmen, werden Ihnen die zehn Minuten nicht gut geschrieben. Als bewährtes Hilfsmittel wird zur Unterstützung der Übungen ein Theraband benötigt, welches für jeden Beschäftigten zur Verfügung gestellt wurde, um für eine Teilnahme zu motivieren. Die Übungseinheiten wurden in einer Präsentation zusammengefasst und den Mitarbeitenden frühzeitig zur Verfügung gestellt. Nach einer etwa dreimonatigen Testphase wurden die Mitarbeitenden des Fachdienstes sowie die Führungskräfte befragt, um die Maßnahme zu evaluieren.

Alle Teilnehmenden gaben an, dass die Übungen positiven Einfluss auf ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz haben und die Übungen Spaß machen. Über 80 Prozent der Teilnehmenden gaben an, dass sich der Rücken bzw. die Muskulatur durch die Übungen gestärkt anfühlen. Alle Teilnehmenden würden sich eine dauerhafte Implementierung der Übungen am Arbeitsplatz wünschen. Zusätzlich

gaben die Teilnehmenden an, dass sie durch die Übungen neuen Elan für die weitere Arbeit gewinnen und das Gruppenklima positiv gestärkt wird. Auch die Führungskraft bestätigte, dass diese Betätigung nicht nur der körperlichen Gesundheit dient, sondern auch eine förderliche soziale Komponente beinhaltet.

Inwiefern eine Ausweitung des Pilotprojektes möglich ist oder ob noch Änderungen vor einer Ausweitung vorgenommen werden müssen, wird geprüft.

#### **4.12 Psychische Gefährdungsbeurteilung**

Der Begriff „psychische Belastungen“ wurde am 25.10.2013 durch den Gesetzgeber in das Arbeitsschutzgesetz aufgenommen. Demnach muss sich jeder Arbeitgeber nicht nur generell mit dem Thema auseinandersetzen, sondern darüber hinaus psychische Belastungsfaktoren in die vom Gesetzgeber geforderte Gefährdungsbeurteilung aufnehmen. Wie die psychische Gefährdungsbeurteilung stattfinden soll, ist jedoch nicht festgelegt und kann vom Arbeitgeber frei gestaltet werden.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird die psychische Gefährdungsbeurteilung mit Hilfe einer schriftlichen, anonymen Kurzbefragung in Form einer Checkliste (Bundesverband der Unfallkassen) gestartet. 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 Kleingruppen gebildet, z.B. je Arbeitsgruppe, die einen Gesundheitszirkel abhalten. In diesem Zirkel gibt es folgende Ziele:

- Jene Faktoren zu identifizieren, die auf die Gesundheit/Sicherheit der Beschäftigten negativ wirken
- Diese Faktoren zu analysieren und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten, wie die Situation verändert werden kann

Dabei ist es vorab besonders wichtig, alle Teilnehmenden über Hintergrund, Ziele und Ablauf der psych. Gefährdungsbeurteilung zu informieren. Das aktive Miteinbeziehen der Mitarbeitenden ist bereits als eine Intervention zu verstehen. Durch die Möglichkeit, zu sagen, wo „der Schuh drückt“, wird das Nachdenken angeregt, Sichtweisen werden verändert und Erwartungen geweckt. Es entstehen neue Kommunikationsstrukturen. Durch den Blick auf Veränderungsmöglichkeiten, werden nicht nur negative Faktoren betrachtet, sondern der Blick gezielt auf eine Verbesserung der Situation gelenkt.

Derzeit wurden im Bereich des Gesundheitsmanagements in zwei Bereichen psychische Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, im FD 60 sowie in 70.2.

#### **4.13 Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zum Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM)**

Im Zuge einer stetigen Weiterentwicklung im Thema BEM wurden in 2015 sowohl das Anschreiben für ein mögliches BEM-Verfahren als auch die Dienstvereinbarung erneuert.

Folgende Anpassungen haben innerhalb der Dienstvereinbarung stattgefunden:

- Als Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner für das Erstgespräch stehen nunmehr neben dem BEM-Beauftragten wahlweise auch eine Vertretung des Personalrates, die Fachkraft für das betriebliche Gesundheitsmanagement

und die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung. Die/der Beschäftigte wählt aus diesem Kreis eine bevorzugte Person aus.

- Nach dem ersten Beratungs- und Informationsgespräch wird das weitere BEM-Verfahren durch ein sogenanntes Fallteam begleitet und gesteuert, das sich wie folgt zusammensetzt:
  - Eine Vertretung des Sachgebietes/Fachdienstes der/des Beschäftigten
  - Eine Vertretung des Personalrates
  - Eine Vertretung der Abteilung Personal
  - BEM-Beauftragte/Beauftragter
  - Fachkraft für das betriebliche Gesundheitsmanagement
  - Ggf. Schwerbehindertenvertretung sowie Beauftragte/Beauftragter des Arbeitgebers

Die personelle Zusammenstellung des Fallteams erfolgt im Einzelfall und im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten. Bei Bedarf können weitere interne und externe Fachkräfte zur Beratung hinzugezogen werden.

Das Anschreiben wurde mit dem Ziel, die Mitarbeitenden zu einer Teilnahme am BEM-Verfahren zu motivieren, weiterentwickelt. Zusätzlich zu inhaltlichen Veränderungen wird jedem BEM-Anschreiben eine ausführliche Broschüre zum BEM vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beigelegt.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der BEM-Inanspruchnahme. Dabei ist besonders auf die Entwicklung der Teilnahme am Infogespräch zu achten, da die Veränderungen in der Dienstvereinbarung und im Anschreiben auf eine Steigerung der Teilnahme am Infogespräch hinwirken sollten. Im Infogespräch werden die Beschäftigten über Ziele und Umsetzung des BEM informiert sowie über den Datenschutz aufgeklärt. Schließlich erfolgt eine erste Analyse der Problematik(en), die zur Arbeitsunfähigkeiten geführt haben könnten oder führen können. Oftmals werden bereits im Infogespräch Alternativen, Lösungen oder Maßnahmen mit den Beschäftigten besprochen, die keiner Weiterbearbeitung der Problematik(en) in einem Fallteam (Schritt Teilnahme am BEM) bedürfen.

	2012	2013	2014	2015
Angebot zur Teilnahme am BEM	29	114	206	176
Ablehnung BEM ohne Rücksprache		88 (77%)	162 (78%)	112 (63%)
Teilnahme am BEM Infogespräch		23 (20%)	44 (21%)	56 (32%)
Teilnahme am BEM		7 (6%)	17 (8%)	14 (8%)
Offen ohne Infogespräch (neu für 2015)				11 (6%)
Offen ohne Infogespräch (neu für 2015)				8 (5%)

## 5. Ausblick

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die vielschichtigen Aktivitäten im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Positive Resonanzen und Rückmeldungen von Mitarbeitenden aber auch von außen, wie etwa durch Kontakte zu anderen Stadtverwaltungen zeigen, dass die Initiativen der Stadt Neumünster ankommen und wertgeschätzt werden. Neben einer zielgruppenorientierten Angebotsdurchführung ist dabei ein ausgewogenes Verhältnis von Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie von strukturellen und praktischen Angeboten zu berücksichtigen. Im Fokus stehen immer die individuellen Gegebenheiten der einzelnen Bereiche und die darauf ausgelegte Anpassung der jeweiligen Angebote und Maßnahmen und nicht die eine „Universallösung“. Dafür ist und wird auch in Zukunft die enge Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden von hoher Bedeutung für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement sein.

Schwerpunkte werden in der nächsten Zeit u.a. die Durchführung der Mitarbeitendenbefragung in anderen Fachdiensten und der Ausbau des Angebots an gesundheitsförderlichen Maßnahmen sein. Besonders wichtig ist aber auch das Begleiten der bestehenden Gesundheitsstrukturen, z.B. der Gesundheitszirkel, bis diese Strukturen ausreichend gefestigt und eigenständig sind. Des Weiteren müssen Maßnahmen kontinuierlich hinsichtlich Ihrer Zielerreichung evaluiert und unter Umständen angepasst werden. Themen wie psychische Gesundheit und gesunde Mitarbeitendenführung sind wichtige Bausteine, auf die im Zuge des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zukünftig ein besonderer Fokus gelegt werden soll.