

Mitteilung	4570/2016	Fachbereich 1 Herr Hoffmann
Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stadtverwaltung Mayen		
Folgenden Gremien zur Kenntnis: Haupt- und Finanzausschuss Stadtrat		

Information:

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stadtverwaltung Mayen

Komplexe Arbeitsabläufe, veränderte Beschäftigungsverhältnisse, zunehmende Arbeitsverdichtung sowie eine perspektivisch höheres Renteneintrittsalter erhöhen die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mayen stetig. Diesen veränderten Arbeitsbedingungen können sie nur dann optimal entsprechen, wenn sie physisch und psychisch gesund sind, d.h. sich wohl befinden.

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz hängt von ganz unterschiedlichen Faktoren ab. Die Stadtverwaltung Mayen sieht u.a. im Erhalt und in der Förderung der Gesundheit sowie in der Gewährleistung altersgerechter Bedingungen einen wichtigen Beitrag für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Aus diesem Grund führte die Stadtverwaltung Mayen zu Beginn des Jahres 2012 ein betriebliches Gesundheitsmanagement -zunächst auf Basis einer Mitarbeiterbefragung- ein und verankert aufgrund der daraus gewonnen Erkenntnisse das betriebliche Gesundheitsmanagement auch als Führungsaufgabe.

Damit haben Leitungs- und Führungskräfte aller Ebenen besondere Verantwortung, Gesundheit beeinträchtigende Bedingungen zu erkennen, ihnen nachzugehen und auf deren Beseitigung hinzuwirken.

Des Weiteren sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Bindeglied des Arbeitskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement aktiv in den Prozess des betrieblichen Gesundheitsmanagement eingebunden, in dem sie dort entsprechend vertreten sind und im Übrigen jederzeit über diese Einrichtung Ideen, Anregungen usw. einbringen können.

D.h. der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement dient in diesem Sinne der Prävention. Prävention umfasst alle Maßnahmen, so dass Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhindert sowie das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden entsprechend der betrieblichen Gesundheitsförderung verbessert werden.

Der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement hat damit gleichzeitig die Aufgabe der Planung, Analyse, Maßnahmenumsetzung und Erfolgskontrolle, wodurch dieser Steuerungs- und Lenkungsinstrument für das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei der Stadtverwaltung Mayen ist.

Insbesondere obliegen dem Arbeitskreis betriebliches Gesundheitsmanagement folgende Aufgaben:

- Konzeptentwicklung und Projektplanung mit
 - Zieldefinition
 - Erstellen eines Projektzeitplanes (mit Projektschritten, Meilensteinen)
- ggf. Organisieren einer Auftaktveranstaltung
- Bestandsaufnahme und Bedarfserhebung
- Ableiten von Handlungsbedarfen
- Festlegen und Organisieren von Maßnahmen (z.B. Erstellung eines Maßnahmenkatalogs)
- Koordinieren der prozessbegleitenden Öffentlichkeitsarbeit
- Erfolgskontrolle durch Überprüfung der Zielerreichung und systematische Dokumentation der Projektaktivitäten
- Schaffung von Kooperationen oder Netzwerken
- Vorbereiten von Grundsatzentscheidungen
- Vorbereiten personeller und finanzieller Ressourcen / Vorschläge an Verwaltungsleiter für die Haushaltsplanung im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Der Arbeitskreis ist dauerhaft eingerichtet und tagt monatlich, ihm gehören an:

- Der Büroleiter bzw. in Vertretung der Bereichsleiter -Verwaltungssteuerung-(führen den Vorsitz)
- Vertreter der Geschäftsstelle für den Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Ein Vertreter des Personalrates, in der Regel nimmt der Personalratsvorsitzende - an den Sitzungen teil
- Die Gleichstellungsbeauftragte -Verwaltung-
- Der Jugend- und Auszubildenden Vertreter
- Der Vertreter der Schwerbehinderten
- 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung

Das Steuergremium ist berechtigt, weitere Personen mit entsprechenden Kompetenzen aus der Stadtverwaltung hinzuzuziehen um bei Bedarf dezentral oder themen- bzw. anlassbezogen tätig werden zu können.

Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist unter der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in ihrer originären Tätigkeit, die Teilnahme an geeigneten Informations- und Qualifizierungsveranstaltungen ermöglicht, um ihre Kompetenzen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu erweitern.

Dazu zählen insbesondere Qualifizierungsangebote der Unfallkasse und der Krankenkassen vor Ort.

Dem Arbeitskreis war von Anbeginn im Jahr 2013 die Partizipation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig, so dass er im Rahmen der Konzeptentwicklung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei der Stadtverwaltung Mayen eine flächendeckende anonyme Mitarbeiterbefragung vom 17.06. bis 06.07.2013 mit Unterstützung der Unfallkasse Rheinland-Pfalz mit folgender Gliederung durchgeführte.

I.

Aufgabencharakteristika
Arbeitsbelastungen
Belastungen aus der Umgebung
Organisationale Ressourcen (z.B. Aufgabenvielfalt, Tätigkeitsspielraum, Qualifikationspotential usw.)
Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich
Soziale Ressourcen außerhalb der Arbeitsplätze

II.

Miteinander/Gemeinschaft

→ allgemein

→ nach sozial Sozialdemografika

III.

- a) Abfrage von Vorschlägen zu gesundheitsfördernden Maßnahmen
- b) Beschwerden
- c) Möglichkeit für Freitext Äußerungen

Die Ergebnisse wurden im Rahmen einer Personalversammlung am 05.11.2013 vorgestellt.

Auf Basis der Mitarbeiterbefragung wurden so dann die **Ziele** für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Mayen in enger Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz durch den Arbeitskreis herausgearbeitet und wie folgt definiert, wobei die Reihenfolge keine Priorisierung darstellt:

1. Erhalt und Steigerung der Arbeitszufriedenheit, Motivation und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
2. Unterstützung im Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz
3. Erhöhung der Führungskompetenz („Gesund Führen“)
4. Förderung des Gesundheitsbewusstseins des Einzelnen

Mit dieser Analyse der Ausgangssituation nahm der Arbeitskreis betriebliches Gesundheitsmanagement seine Arbeit im Januar 2014 auf und steckte folgende **Handlungsfelder und Ziele** ab, um die Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung bearbeiten zu können:

- Altersgerechte Arbeitsorganisation → Ziel 1.+2.
- Arbeitszeit/ -organisation/ -umfeld → Ziel 1.+2.
- Bewegung / Sport → Ziel 1.+4.
- Bewusste Ernährung → Ziel 1.
- Führungsverantwortung / gesundes Führen → Ziel 3.
- Kommunikation / Information → Ziel 1.+2.+3.
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz → Ziel 2.
- Soziales Arbeitsklima → Ziel 1.+2.+3.+4.
- Suchtprävention → Ziel 4.

Aus den zuvor genannten Handlungsfelder und Zielsetzungen entwickelte der Arbeitskreis Aktionen und Maßnahmen die in der Folgezeit bis heute umgesetzt wurden. Die nachfolgende Tabelle gibt hierzu einen stichwortartigen Überblick.

Maßnahme/Aktion	Handlungsfeld / Ziel
Einrichtung eines Sozialraums	Arbeitszeit/ -organisation/ -umfeld 1.+2.
Beschaffung von Sonnenschutzrollos	Arbeitszeit/ -organisation/ -umfeld 1.+2.
Beschaffung von Ventilatoren für Büros ; Sonnenseite	Arbeitszeit/ -organisation/ -umfeld 1.+2.
Bereitstellung von 2 E-Bikes im Dienstbetrieb	Arbeitszeit/ -organisation/ Bewegung 1.+2.+4.
Führungsseminare in Wanderath	Führungsverantwortung/ gesundes führen 3.
Erstellung von Grundsätzen der Führung und Zusammenarbeit in drei Workshops mit einer breiten Beteiligung der Mitarbeiterschaft unter dem Titel „ Wir für Mayen“	Führungsverantwortung/ gesundes führen 3.
Regelmäßige Führungskräfteschulungen	Führungsverantwortung/ gesundes führen 3.
Sukzessive Installation einer LED-Beleuchtung in den Büros	Arbeitszeit/ -organisation/ -umfeld 1.
Bereitstellung von 2 E-Bikes für die private Nutzung	Bewegung / Sport 4.+1.
An Wochenenden und Feiertagen	
Einrichtung Arbeitszeitkontos BGM mit jährlich 8 St.	Soziales Arbeitsklima 1. bis 4.
Gründung einer Volleyballgruppe	Bewegung / Sport 1.+4.
Gründung einer Laufgruppe	Bewegung / Sport 1.+4.
Iyenga Yoga - Kurs -fortlaufend-	Bewegung / Sport 1.+4.
Einrichtung eines Autostart aus dem Intranet zur Verbesserung der Information und Kommunikation	Kommunikation / Information 1.+2.+3.
Bereitstellung eines Tools zur Leistungsdiagnostik und Frühwarnsystem für psychische Belastungen , genannt PsyFit-Analyse	Führungsverantwortung / psychische Belastungen am Arbeitsplatz 2.+3.
Hygienespender für die Verwaltung,	Arbeitsumfeld 1.+4.
Infobrief über Intranet zur Information der	
Mitarbeiter/Innen z.B. Zeckenbiss usw.-fortlaufend-	Kommunikation / Information 1.+2.+3.
Teilnahme am Münzfirmlauf -jährlich-	Bewegung / Sport 1.+4.
Kurs Rückenfit in Kooperation mit der VHS	Bewegung / Sport 1.+4.
-fortlaufend-	
Wöchentlich einmal schwimmen verbunden mit freiem Eintritt -fortlaufend-	Bewegung / Sport 1.+4.
ZUMBA-Kurs in Kooperation mit der	Bewegung / Sport 1.+4.
Familienbildungsstätte -wird regelm. Angeboten-	
Seminar zum Thema	
Deeskalation/Konfliktmanagement in Kooperation mit der HÖF und der Polizeiinspektion Mayen	Kommunikation / Psychische Belastung am Arbeitsplatz 1.+2.+3.
Seminar Worte können Fenster sein oder Mauern in Zusammenarbeit mit der Familienbildungsstätte	Kommunikation / Psychische Belastung am Arbeitsplatz 1.+2.+3.
Einführung eines Obsttages -jeweils Dienstag, seit	Bewusste Ernährung 4.

Maßnahme/Aktion	Handlungsfeld / Ziel
Febr. 2016 fortlaufend- Fortlaufende Interessenabfrage über Infobriefe im Intranet für Kursangebote auf den unterschiedlichen Handlungsfeldern	Kommunikation / Information 1.+2.+3. Bewegung / Sport 1.+4.
Kurs Wassergymnastik im Frei- und Hallenbad Mitarbeiterfrühstück , zweimal jährl. anl. Schwerdonnerstag und zu einem Folgetermin, initiiert über Personalrat und Jugendauszubildendenvertretung	Kommunikation, soziales Arbeitsklima 1. bis 4.
Seminar Effizienzsteigerung in Kooperation mit der HÖV	Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld 1.+2. Förderung des Gesundheitsbewusstseins 4.
Knochendichtemessung für die Belegschaft Gesundheitstag in Kooperation mit dem Arbeitskreis Netzwerk Beruf und Familie -jährlich-	Förderung des Gesundheitsbewusstseins 4.

Die o.a. Maßnahmen und Aktionen lassen ausnahmslos erkennen, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein stetiger Prozess ist, in dem der Arbeitskreis an Hand der Ziele die Planung orientiert, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen analysiert, was bzw. wie und wo getan werden kann und auf dieser Basis die entsprechenden Maßnahmen und Aktionen einleitet.

Anschließend erfolgt eine Bewertung und Reflexion der Maßnahme/Aktion im Sinne einer Erfolgskontrolle.

So konnten viele Aktionen und Maßnahmen bereits fest im Organisationsgeschehen bzw. im tgl. Arbeitsleben verankert werden.

Dazu zählen beispielsweise die regelmäßige Führungskräfte-schulung, Nutzung des Sozialraumes, Autostart aus dem Intranet, Fortlaufende Angebote zu besonders nachgefragten Kursen, Gründung eine Volleyball- und Laufgruppe oder das zweimal jährlich stattfindend Mitarbeiterfrühstück.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement unterliegt einer ständigen Weiterentwicklung und Anpassung. So ist geplant, die bisherige Zusammenarbeit mit der Unfallkasse fortzuführen und daneben zukünftig eine Kooperation mit der AOK Mayen abzuschließen. Diese bietet sowohl für die Mitarbeiterschaft als auch für die Führungskräfte Seminare mit verschiedenen, auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement bezogenen Schwerpunkten, an.

Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Kooperation mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung bzw. der Kommunalakademie Rheinland-Pfalz zur Durchführung von spezifischen Lehrgängen die auf die Bedürfnisse der Verwaltung abgestimmt sind.

Auch mit der Polizeiinspektion Mayen, die ein Deeskalationsseminar durchgeführt hat, wurde kooperiert.

Eine weitere Kooperation besteht mit dem Arbeitskreis Netzwerk Beruf und Familie.

Dies ist ein Zusammenschluss aller in Mayen ansässigen Behörden, Krankenhaus, Amtsgericht, Hochschule für öffentliche Verwaltung sowie KSK und Voba, mit dem Ziel der gegenseitigen Information und Bearbeitung des Themas betriebliches Gesundheitsmanagement.

So initiiert der Arbeitskreis Netzwerk Beruf und Familie den oben erwähnten Gesundheitstag oder über eine Kooperation mit der Kreisverwaltung Mayen-Koblenz Ferienfreizeiten für Kinder der Bediensteten.

Um den Eindruck zu vermeiden, dass die Stadtverwaltung Mayen lediglich auf dem Feld des Betrieblichen Gesundheitsmanagement tätig ist, muss der Vollständigkeit halber erwähnt werden, dass parallel bzw. ineinandergreifend die Themenbereiche

- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Arbeitsschutz
- Betriebsärztlicher Dienst

seit Jahrzehnten bearbeitet und zum Wohl der städtischen Bediensteten umgesetzt werden.

Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** ist im **§ 84 Abs. 2 SGB IX** verankert. Zielsetzung ist, die/den Mitarbeiter/in auch bei Vorliegen von Erkrankungen, chronischen Erkrankungen und Schwerbehinderungen eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben möglichst zu sichern.

Die Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement beruhen auf drei Säulen.

- | | |
|-----------------------|---|
| Prävention | → Betriebliches Gesundheitsmanagement, Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (Arbeitsschutz) |
| Rehabilitation | → Ambulante und stationäre Maßnahmen zur Überwindung von eingetretenen Arbeitsunfähigkeiten. |
| Integration | → Erhalt des Arbeitsplatzes für die betroffenen Mitarbeiter/Innen, z.B. durch Veränderungen der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeit sowie innerbetriebliche Versetzung und Qualifizierung |

Der Arbeitsschutz -wie dargelegt Bestandteil der Prävention- ist für den Bereich der Stadtverwaltung Mayen über den sogenannten Arbeitsschutzausschuss sowie Beauftragung des BAD, der einen Sicherheitsingenieur bereitstellt, etabliert.

So sind beispielsweise Dienstvereinbarungen über die Bereitstellung von Arbeitsschutz-/Ausrüstung und /Kleidung, abgeschlossen. Zusätzlich finden regelmäßige Begehungen der Betriebsstätten durch den Sicherheitsingenieur statt und für die verschiedenen Betriebsstätten sind Sicherheitsbeauftragte bestellt.

Daneben ist **der betriebsärztliche Dienst** etabliert, d.h. über eine vertragliche Vereinbarung mit dem BAD in Koblenz ist ein/e Arbeitsmediziner/in auf Basis eines Stundenkontingents engagiert.

Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Belegschaftsorgane auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

Darunter fallen z.B. die Beurteilung eines Beschäftigungsverbot im Falle einer Schwangerschaft einer Mitarbeiterin oder die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an Bildschirmarbeitsplätzen (G 37-Untersuchung).

Als Zwischenbilanzierung kann aufgrund der bisherigen Erfahrungen festgestellt werden, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement etabliert ist und in weiten Teilen der Belegschaft anerkannt wird, allerdings stetig weiterentwickelt werden muss.

Mithin war es von Beginn an richtig, die Projektierung durch die Bildung des Arbeitskreises langfristig auszurichten um das Betriebliche Gesundheitsmanagement offen und anpassungsfähig angehen zu können.

Auch in den kommenden Jahren werden die Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung für den Arbeitskreis als Grundlage für sein Handeln auf dem Feld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dienen.

Insgesamt möchte der Arbeitskreis erreichen, dass durch die Maßnahmen und Aktionen bei allen Beteiligten das Gesundheitsverständnis positiv verändert wird und zusammen mit den übrigen Präventiven Maßnahmen wie Arbeitsschutz, Betriebsärztlichen Dienst größtmögliche Vorsorge angeboten bzw. umgesetzt wird.

In den kommenden Jahren wird sich die Verwaltung aufgrund des demographischen Wandels vermehrt mit der Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auseinandersetzen müssen.

Insofern ist es von besonderer Bedeutung, dass Betriebliche Gesundheitsmanagement auch im Sinne einer strategischen Ausrichtung zu begreifen und unter anderem dazu zu nutzen, die Attraktivität der Stadtverwaltung Mayen als Arbeitgeber zu stärken.