

Mitteilung	5377/2018	Fachbereich 1 Herr Buttner
Betriebliches Gesundheitsmanagement; Maßnahmen im Jahr 2018		
Folgenden Gremien zur Kenntnis: Stadtrat		

Information

Stadtverwaltung Mayen Betriebliches Gesundheitsmanagement im Jahr 2018

Leistung, schneller, höher, weiter - das Motto der Olympischen Spiele- wird heute auch in die Arbeitswelt übertragen.

Aber nicht nur das, auch die Arbeitswelt als solche ist komplexer geworden, die Anforderungen an den Einzelnen sind tatsächlich höher.

Umso wichtiger ist es, dass im Arbeitsalltag -im Büro wie im Betriebshof, Forst, Kindergärten usw.- Werte und Wohlbefinden vermittelt werden.

D.h. es geht um Selbstverwirklichung des Einzelnen und um die Verfolgung gemeinsamer Ziele.

Letztlich ausschlaggebend ist also das Gefühl, wertvoll für den Anderen zu sein.

Neben den Punkten wie Führungsstil, Vorbildfunktion wahrnehmen, Förderung der Mitarbeiter, Gestaltung der Arbeitsplätze, kommt der Dienststelle dabei insbesondere die Aufgabe zu, den Mitarbeitern/innen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie die Belastungen aus der Arbeitswelt so ausbalancieren können, dass ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatwelt entsteht.

Die Stadtverwaltung Mayen ist dafür auf mehreren Handlungsfeldern unter dem Schlagwort „Gesundheitsmanagement“ aktiv.

Dieses Schlagwort ist heute zu Tage in vieler Munde und ist schnell gesagt.

Tatsächlich birgt es -soll es umfassend greifen- eine Vielzahl von Maßnahmen die in unterschiedlichen Handlungsfelder münden.

Die Stadtverwaltung Mayen als Arbeitgeber lebt das Gesundheitsmanagement und hat dieses durch ein unabhängiges Zertifizierungsverfahren der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland, welches auf einem 50-seitigen Fragebogen basiert, unter Beweis gestellt, wobei mit dem Fragebogen die Handlungsfelder

- ✓ **das Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM),**
- ✓ **das Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),**
- ✓ **der Betriebsärztlicher Dienst und**
- ✓ **der Arbeitsschutz**

betrachtet und bewertet wurden.

Im Ergebnis wurde die Verwaltung mit Urkunde vom 12.04.2018 für ein qualifiziertes Betriebliches Gesundheitsmanagement, welches in den Geschäftsprozess integriert ist und wovon die Mitarbeiter/innen profitieren, von der AOK Rheinland-Pfalz/ Saarland ausgezeichnet.

Daneben hat sich die Verwaltung an dem Innovationswettbewerb -AOK-MehrWert -im Jahr 2017 mit dem Projekt „Einsatz von E-Bikes in der Verwaltung und ihren Außenstellen“ beteiligt.

Im Februar 2018 wurde die Stadtverwaltung Mayen dafür mit dem Innovationspreis der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland geehrt und erhielt ein Preisgeld in Höhe von 3.000,- € , welches im

Jahr 2018 zur Finanzierung von Maßnahmen im Gesundheitsmanagement (Wasserspender für die Mitarbeiter/innen des Betriebshofes, ergonomische Computermäuse für die Mitarbeiter/innen in der Verwaltung) verwandt wurde.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Wie in den vorangegangenen Jahren beschäftigt sich der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement mit den **Zielen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements** die wie folgt formuliert sind:

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“) und
4. Förderung des Gesundheitsbewusstseins des Einzelnen.

Für das Jahr 2018 hat sich der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement mit folgenden **Handlungsfeldern** befasst und dementsprechend Maßnahmen und Aktionen initiiert.

- Bewegung / Sport
- Bewusste Ernährung
- Führungsverantwortung / gesundes Führen
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- Soziales Arbeitsklima
- Kommunikation / Information

Die nachfolgende Tabelle gibt hierzu einen Überblick.

Maßnahmen /Aktionen	Handlungsfelder / Aktionen
Regelmäßige Information der Mitarbeiter/innen über INFO-Briefe im Intranet (im Berichtszeitraum 36 INFO-Briefe)	Kommunikation / Information → Ziele 1.+2.+3.
Fortlaufende Interessenabfrage über	Kommunikation / Information → Ziele

Maßnahmen /Aktionen	Handlungsfelder / Aktionen
INFO-Briefe im Intranet für Kursangebote auf den unterschiedlichen Handlungsfeldern	1.+2.+3.
Führungsseminare in Wanderath	Führungsverantwortung / gesundes Führen → Ziel 3.
Wöchentlich einmal schwimmen verbunden mit freiem Eintritt -fortlaufend-	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Kurse Wassergymnastik im Freibad	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Mitarbeiterfrühstück , 2 x jährlich (Schwerdonnerstag -nährische Personalversammlung und im November im Rahmen einer Aktion der Jugend- und Auszubildendenvertretung)	Kommunikation, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Gesundheitstag in Kooperation mit dem Arbeitskreis Netzwerk Beruf und Familie - jährlich-	Bewegung / Sport, Bewusste Ernährung → Ziele 1.+4.
Wasserspender für die Belegschaft im Verwaltungsgebäude Rosengasse 2 und Betriebshof	Bewusste Ernährung, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+4.
Venenscreening für die Mitarbeiter/innen	Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Reduzierung der Lärm- und Abgasbelastung durch die Bushaltestelle des Stadtverkehrs in der Rosengasse (haltende Busse stellen den Motor ab)	Psychische Belastungen am Arbeitsplatz → Ziel 1.+2.
Aktion Sommerhitze , Information der Mitarbeiter/innen bezüglich Verhalten und Umgang bei Arbeiten in der Sommerhitze	Soziales Arbeitsklima ==>Ziele 1.+2.+3.+4.
Crossfit-Training bei Shape	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Aquafitness-Kurse für Mitarbeiter/innen über die Firma Unger im Hallenbad	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Qigong-Kurs über die FBS -fortlaufend-	Bewegung / Sport, psychische Belastungen am Arbeitsplatz → Ziele 1.+2.+4.
AOK E-Learning-Modul „Gesund Führen“ (derzeit für Mitte Dezember 2018 in Vorbereitung)	Führungsverantwortung / gesundes Führen → Ziel 1.+4.
Teilnahme am Münz-Firmenlauf	Bewegung / Sport, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Kurse Rückenschule über die VHS, FBS und private Anbieter -fortlaufend-	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Blutspendetermin für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Mayen, umliegende Behörden und Bürger	Kommunikation, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Selbstverteidigungskurs für Frauen	Psychische Belastung am Arbeitsplatz → Ziel 2.

Maßnahmen /Aktionen	Handlungsfelder / Aktionen
<p>Auf Initiative des Arbeitskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement wurden in einigen Fällen elektrisch höhenverstellbarer Schreibtische sowie im Rahmen einer gesonderten Aktion spezielle Bürodrehstühle (wirbelsäulengerecht) -für die Mitarbeiter/innen im 2. Erweiterungsbau beschafft, für die kommenden Jahre plant die Verwaltung weitere Ersatzbeschaffungen.</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.</p>
<p>Faszientraining, die AOK stellte als unser Kooperationspartner den Übungsleiter und die entsprechenden Übungsmaterialien</p>	<p>Bewegung / Sport, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+4.</p>
<p>Yoga-Kurs für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen</p>	<p>Bewegung / Sport, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+4.</p>
<p>Nikolausaktion, das BGM unterstützt eine Aktion der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung im Hause, in der jede/r Mitarbeiter/in eine kleine Aufmerksamkeit in Form von Früchten, Nüssen oder Schokolade vom „Nikolaus“ erhält.</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.</p>
<p>Aktion Ostereier, zu Ostern stand für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen (incl. Außenstellen) ein Korb mit Ostereiern im Eingangsbereich/ Counter bereit</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziel 1.</p>
<p>Kurs Ganzkörpertraining für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen</p>	<p>Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.</p>
<p>Deeskalationstraining für Mitarbeiter/innen</p>	<p>psychische Belastungen am Arbeitsplatz → Ziele 1.+2.</p>
<p>Wirbelsäulengymnastik, Kurs über die VHS für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen</p>	<p>Bewegung / Sport → Ziele 1.+2.+4.</p>
<p>Einrichtung eines Familienzimmers nach dem die Umzugsmodalitäten hinsichtlich des Raumtausches mit der Polizei finalisiert sind (derzeit in Vorbereitung).</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.</p>
<p>Beschaffung von ergonomischen Computermäusen (vom Preisgeld aus dem Wettbewerb AOK-MehrWert)</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.</p>
<p>„Hilfsmittel“ (elektrisch höhenverstellbare Schreibtische und wirbelsäulengerechte Bürodrehstühle) werden die für gesetzlich versicherte und verbeamtete Mitarbeiter/innen, die temporär über das BGM zur Verfügung gestellt werden. Dieses vor dem Hintergrund, dass gesetzlich versicherte Beschäftigte grundsätzlich einen Anspruch auf Hilfsmittel im Arbeitsleben gegenüber dem</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+4.</p>

Maßnahmen /Aktionen	Handlungsfelder / Aktionen
<p>Rentenversicherungsträger haben, die Bescheidung der Anträge durch den Rentenversicherungsträger allerdings aller Erfahrung nach mehrere Monate dauert. (Für verbeamtete Mitarbeiter/innen liegt die Zuständigkeit bei der Stadt Mayen als Dienstherrn, der nach Feststellung des Amtsarztes entsprechende Hilfemittel beschafft; dieses Verfahren ist in zeitlicher Hinsicht wesentlich schneller.) Des Weiteren besteht so die Möglichkeit, bei vorübergehenden Muskel-/Skeletterkrankungen unmittelbar einen leidensgerechten Arbeitsplatz einzurichten und den Genesungsprozess zu unterstützen.</p>	
<p>Die Stadt Mayen stellt für die Mitarbeiter/innen E-Bikes (Elektrofahrrad) im Stadtgebiet (Kurzstrecke) für dienstliche Aufgaben zur Verfügung. Daneben können die E-Bikes über das Wochenende für private Radtouren kostenlos ausgeliehen werden.</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.</p>
<p>Wirbelsäulengymnastik über die VHS</p>	<p>Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.</p>
<p>Tanzworkshop, auf Initiative eine Mitarbeiterin konnte außerhalb der Arbeitszeit über diese ein entsprechendes Angebot in die Verwaltung kommuniziert werden.</p>	<p>Bewegung / Sport, Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+4.</p>
<p>Wöchentlicher Obsttag; für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen (incl. Außenstellen wie z.B. Betriebshof, usw.) wird jeweils dienstags ein Korb mit unterschiedlichem Obst und Gemüse (Möhren) angeboten.</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.</p>

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Auf Basis des § 84 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) realisieren wir in unserem Hause ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Ziel ist, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der/des Betroffenen zu erhalten.

Die Personalstelle ist für die Durchführung des BEM-Verfahrens verantwortlich.

Sie steuert den Einzelfall vom Erstkontakt bis zum Abschluss.

Sofern der / die Mitarbeiter/in es wünscht, wird der Personalrat entsprechend beteiligt.

Auf die Einzelheiten des Verfahrens wurde im Rahmen des vorjährigen Berichtes eingegangen, am Verfahren hat sich nichts geändert.

Betriebsärztlicher Dienst

Grundlage für den Betriebsärztlichen Dienst sind gesetzliche Regelwerke, wie z. B. das Gesetz über Betriebsärzte und Sicherheitsingenieure (ASIG), das Arbeitsschutzgesetz, das Infektionsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz sowie einige Unfallverhütungsvorschriften.

Zur Wahrnehmung des betriebsärztlichen Dienstes -mit all den o.g. Aufgaben- hat die Stadtverwaltung Mayen, verantwortlich zeichnet hier der Fachbereich 1, Verwaltungssteuerung, über die Unfallkasse Rheinland-Pfalz die B A D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Zentrum Koblenz, entsprechend beauftragt, von dort wird ein/e verantwortliche/r Betriebsarzt/in gestellt.

Im Übrigen unterstützt der BAD (Betriebsärztliche Dienst) die Behördenleitung sowie alle sonstigen für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen im Rahmen ihrer Tätigkeit.

Ausrichtung und Aufgaben haben sich gegenüber dem Vorjahresbericht nicht verändert.

Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz ist im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn von besonderer Bedeutung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mayen.

Aus diesem Gedanken heraus ist die Stadtverwaltung Mayen im Sinne eines ganzheitlichen Arbeitsschutzes aufgestellt.

So wurde in Zusammenarbeit mit dem BAD im Berichtszeitraum im Rahmen von Workshops die psychische Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herausgearbeitet.

Erste Maßnahmen wurden über das Gesundheitsmanagement eingeleitet in dem für Mitarbeiter/innen ein Deeskalationstraining und ein Selbstverteidigungskurs für Frauen angeboten und unter guter Beteiligung durchgeführt werden konnten.

Daneben -unter Verweis auf den Vorjahresbericht- wurden der ganzheitliche Ansatz des Arbeitsschutzes weiter in seinen einzelnen Fassetten betrieben.

Da der Arbeitsschutz in den alltäglichen Arbeitsablauf zu implementieren ist, müssen die Themenbereiche Gefährdungsbeurteilung, Betriebsanweisungen usw. ständig weiter entwickelt werden.

Eine weitere wichtige Aufgabe im Rahmen des Arbeitsschutzes besteht darin, je nach Art der Arbeitsstätte und Tätigkeiten notwendige Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung zu treffen.

So fand im Berichtszeitraum eine Evakuierungsübung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsgebäude Rosengasse statt.

Im Ergebnis mit gutem Erfolg, das Haus wurde zügig geräumt, alle Beteiligten haben gut zusammengearbeitet.

Die im März 2017 in Kraft getretene Brandschutzordnung für die Stadtverwaltung Mayen wurde um die Thematik „Heißarbeitsschein“ erweitert.

D.h. alle Unternehmen die im Hause und den Liegenschaften tätig werden, müssen bei Arbeiten mit offener Flamme oder feuergefährlichen Arbeiten dafür Gewähr bieten, dass sie die beauftragten Arbeiten nach den für sie geltenden berufsgenossenschaftlichen Arbeiten ausführen.

Wie geht es weiter?

Die Stadtverwaltung Mayen als Arbeitgeber hat erkannt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wichtigste Ressource im Arbeitsgeschehen darstellen.

Daher muss es gerade mit Blick auf die anstehenden demographische Entwicklung und damit einhergehenden höheren Durchschnittsalter der Mitarbeiterschaft gelingen, den Mitarbeiterstamm, Nachwuchs, Fach- und Führungskräfte an die Stadtverwaltung zu binden.

Dieses ist in Zukunft nur durch eine Attraktivitätssteigerung zu erreichen, d.h. neben einer interessanten Aufgabenstellung, muss es Ziel sein, dass sich die Mitarbeiterschaft wertgeschätzt fühlt.

Im Ausblick auf die zukünftigen Jahre kann sich die Verwaltung im Korsett der tariflichen und gesetzlichen Bindungen nur behaupten, wenn sie auf dem Gebiet des Gesundheitsmanagements als potenter und attraktiver Arbeitgeber/Dienstherr auftritt.

Es gilt daher die vier großen Aufgabengebiete (BGM, BEM, Betriebsärztlicher Dienst und Arbeitsschutz) -wie bereits begonnen- so auszurichten, dass gesundheitlichen Gefährdungen präventiv begegnet wird und die Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

- ✓ Erhalt und Steigerung der Arbeitszufriedenheit,
- ✓ Motivation und Wohlbefinden am Arbeitsplatz,
- ✓ Unterstützung im Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz,
- ✓ Führungskompetenz („Gesund Führen“) und
- ✓ Förderung des Gesundheitsbewusstseins des Einzelnen.

nachhaltig implementiert werden und der Mitarbeiterschaft dadurch ein Gefühl der Wertschätzung und des Wohlbefindens vermittelt wird.

Letztlich geht es um den Begriff Work-Life-Balance, d.h. ein Nebeneinander von Berufs- und Privatleben mit einem hohen „Wohlfühlfaktor“, Selbstverwirklichung des Einzelnen und die Verfolgung gemeinsamer Ziele.