

Gesundheitsbericht 2017



Stadt
Neumünster

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheitsbericht 2017

1. Vorwort	2
2. Handlungsfelder Gesundheitsmanagement 2017.....	2
2.1 Fortbildungen	2
2.2 Gesundheitstag	2
2.3 Intranet	3
2.4 Krankenstandsstatistik im Gesundheitsmanagement.....	4
2.5 Kooperation mit Krankenkassen	5
2.6 Kursangebot bei der Stadt Neumünster.....	5
2.7 Pilotprojekt „Ergo-Kita“	6
2.8 Mobile Massage.....	8
2.9 Netzwerk – externe Kommunikation	8
2.10 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.....	8
2.11 Änderung der Dienstvereinbarung BGM	9
2.12 Teilnahme am Kowsky-Lauf	9
2.13 Blutspende	10
2.14 Stadtradeln.....	10
2.15 Praktikantinnen im BGM	10
3. Ausblick.....	11

1. Vorwort

Der vorliegende Bericht fasst die Aktivitäten und durchgeführten Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung Neumünster für 2017 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 2017

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

2.1 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. 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.

2.2 Gesundheitstag

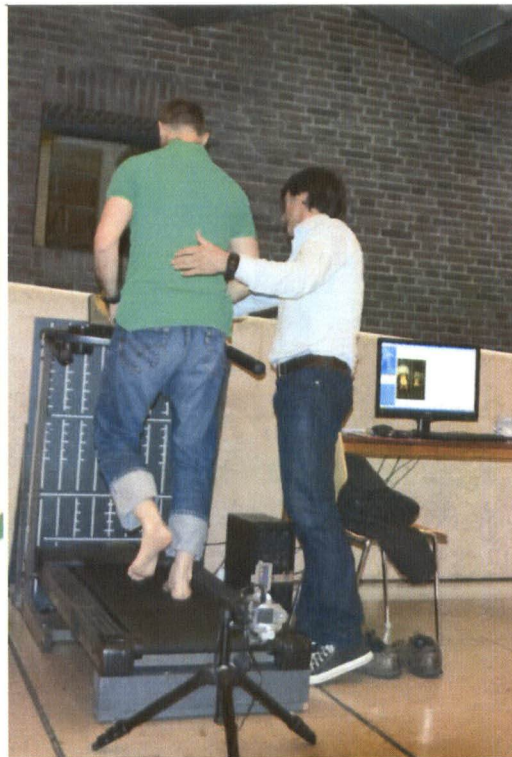
Gesundheitstage bieten die Möglichkeit, die Mitarbeitenden intensiv über gesundheitliche Themen und gesunde Lebensweisen zu informieren. Die primären Ziele von Gesundheitstagen sollen darin liegen, Mitarbeitende für bestimmte Themen zu sensibilisieren und zum Nach- und Umdenken von ungesunden Verhaltensweisen anzuregen. Darüber hinaus ist es wünschenswert, dass der Gesundheitstag als Initiator für zukünftige und längerfristige Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung wahrgenommen wird.

Am 06.09.2017 fand der vierte Gesundheitstag der Stadt Neumünster statt. Motto in diesem Jahr war: „Von Kopf bis Fuß – Bewegt entspannen“.

Dieser Gesundheitstag hatte vor allem zwei Schwerpunkte, Muskelskelett-Erkrankungen (MSE) als auch psychische Belastungen. MSE stellen immer noch die Hauptdiagnose an AU-Tagen dar. Daher ist es wichtig, sich diesem Thema immer wieder und in einer gewissen Kontinuität zu widmen (1. Gesundheitstag). Das Thema psychische Belastungen und psychische Erkrankungen ist gesellschaftlich

sehr präsent. Der Anteil an AU-Fällen mit dem Hintergrund psychischer Diagnosen ist vergleichsweise sehr gering, jedoch steigend und mit einer hohen Ausfalldauer verbunden.

Die Mitarbeitenden hatten die Möglichkeit am Gesundheitstag von 09-15 Uhr im Neuen Rathaus diverse Angebote aktiv auszuprobieren sowie sich inhaltlich zu informieren.



Der Besuch/die Teilnahme an den Gesundheitstagen war für die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit möglich. Grundsätzlich kann das Angebot von allen Mitarbeitenden genutzt werden. Für ganztagsarbeitende Kita-Mitarbeitende ist das Angebot jedoch nicht wahrnehmbar sowie für Mitarbeitende von Außenstellen ist es nur unter hohem Zeitaufwand nutzbar.

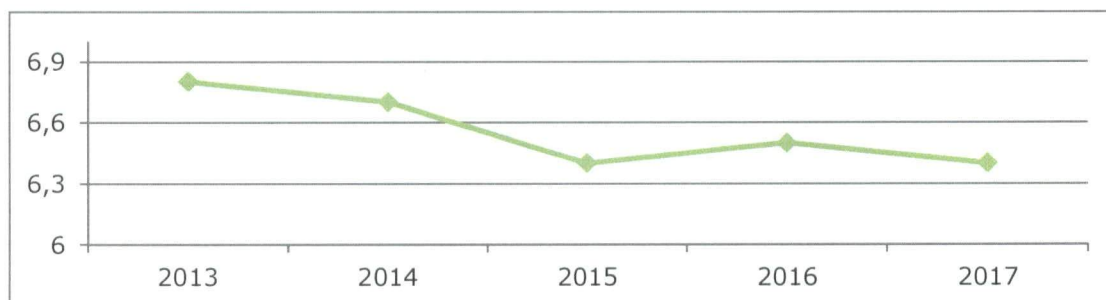
2.3 Intranet

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. Auf das Gesundheitsportal gelangen die Mitarbeitenden über den Intranetzugang. Ergänzt wurde das Portal 2017 mit der Rubrik „Arbeitsmedizinische Versorgung“. Neben den Kontaktdaten der Betriebsärztin, haben die Mitarbeitenden nun auch die Möglichkeit sich über die Bildschirmarbeitsplatzbrille und die Schritte zum möglichen Erhalt dieser zu informieren. Das Portal greift vor allem Themen auf, die gehäuft als Einzelnachfragen bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit, beim BGM, dem Personalrat oder bei der Vertrauensperson für Schwerbehinderte auftreten. Das

Gesundheitsportal bietet dafür eine gute Möglichkeit dem Informationsbedarf der Mitarbeitenden auch auf digitalem Weg zu begegnen.

2.4 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“. Die Berechnung nach dem Deutschen Städtetag wird aus Gründen der Vergleichbarkeit nach Veröffentlichung der Daten zusätzlich an dieser Stelle ausgewiesen (liegt derzeit noch nicht vor).



	2013	2014	2015	2016	2017
Krankenstand	6,8%	6,7%	6,4%	6,5%	6,4%

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.

2.5 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. 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 Arbeitnehmer 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.

2.6 Kursangebot bei der Stadt Neumünster

In 2017 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 neun 10-wöchige Kurse (3xfit&gesund, 3xPilates, 2xBlackRoll, 1xAutogenes Training) durchgeführt. Anders ausgedrückt wurde 2017 insgesamt an jeweils 90 Tagen eine Kurseinheit im Neuen Rathaus angeboten. Zu beobachten ist, dass bei jeweils neuem Kursstart ein paar der Beschäftigten 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.

Da zu Beginn des Jahres eine sinkende Teilnahme an den Kursen zu verzeichnen war, entschied das Gesundheitsmanagement rechtzeitig mit einer Prozessevaluation zu intervenieren. Je früher die Mitarbeitenden an der Gestaltung der Maßnahmen, in diesem Fall der Kurse, partizipieren, desto niedriger ist die Hemmschwelle der Inanspruchnahme. Mit Hilfe der Evaluation sollte ermittelt werden, ob es Gründe für eine sinkende Nachfrage gibt bzw. wie das Kursprogramm verbessert werden kann, um die Inanspruchnahme zu verbessern.

In einer schriftlichen Befragung wurden alle Mitarbeitenden im näheren Umkreis des Rathauses (ca. 600) per Mail befragt. 26% (163) der angeschriebenen Mitarbeitenden haben an der Befragung teilgenommen. Besonders positiv war, dass allen das Kursangebot bekannt war und alle Informationsquellen genutzt werden (E-Mail, Intranet etc.). 37% der Befragungsteilnehmenden hatten schon einmal einen Kurs besucht bzw. besuchten zum Befragungszeitraum einen Kurs. Von Ihnen

haben fast zwei Drittel mindestens einen weiteren Kurs besucht. Die häufigsten Gründe für keine erneute Anmeldung waren: mache außerhalb der Arbeit Sport, mir passt die Uhrzeit nicht, Arbeitsintensität ist so hoch. Außerdem gaben in dieser Gruppe auch einige an, dass sie wenig Spaß am Kurs hatten, da das Schwitzen in der Mittagspause ein Problem wäre, da es keine Duschen gibt bzw. man sich aufgrund dessen nicht 100%ig auspowern kann. Die Gruppe der Befragungsteilnehmenden, die noch nie einen Kurs besucht hatten (63%, 103), gaben folgende Gründe dafür an (Angaben sind nach der Häufigkeit der Nennung absteigend sortiert): mache außerhalb der Arbeit Sport, habe keine Zeit, Arbeitsintensität ist so hoch, mir passt die Uhrzeit nicht, generell wenig Interesse an Sport am Arbeitsplatz.

Es hat sich gezeigt, dass es im Wesentlichen nicht an den Inhalten der Kurse liegt, dass Mitarbeitende die Kurse gar nicht besuchen bzw. nicht mehr besuchen. Häufig liegen organisatorische/zeitliche Gründe vor. Daher wurden zuerst die Kurse zeitlich verkürzt, von 60 min auf 45 min. Dadurch soll es weniger stressig sein, zwischen Arbeitsplatz und Kurs zu wechseln. Außerdem sollen dadurch auch Mitarbeitende angesprochen werden, die „weniger Zeit“ haben. Zusätzlich haben wir einen Entspannungskurs (Autogenes Training) für die Mittagspause geplant, da die aktive sportliche Betätigung für einige Mitarbeitende aufgrund der nichtvorhandenen Duschmöglichkeit ein Problem darstellt. Daher wurde auch geplant ein Nachmittagskurs anzubieten, sowohl um dem Wunsch zu entsprechen, sich auspowern zu können als auch um das Zeitfenster zu erweitern (derweil umgesetzt).

Die Kursinanspruchnahme konnte deutlich gesteigert werden. Die Kurse sind in der Regel maximal ausgelastet.

2.7 Pilotprojekt „Ergo-Kita“

In der Mitarbeitendenbefragung aus dem Jahr 2015 wurde festgestellt, dass 48% der Befragten oft/immer Muskelverspannungen und 40% oft/immer Rückenschmerzen haben. Signifikante Zusammenhänge konnten innerhalb der Befragung zwischen den Beschwerden Rückenschmerzen/Muskelverspannungen und der Belastung vorwiegend stehen/sitzen/knien ermittelt werden. Konkret bedeutet das, dass Mitarbeitende die angaben, oft oder immer Rückenschmerzen oder Muskelverspannungen zu haben auch oft und immer die Beanspruchung des vorwiegenden Stehens/Sitzens/Kniens als belastend empfanden. Über 50% des Personals in den Kitas war zum Erhebungszeitraum älter als 40 Jahre und 55% der Befragten gaben an, schon mehr als 10 Jahre in dieser Tätigkeit zu arbeiten.

Innerhalb der in 2016 in verschiedenen Kitas durchgeführten Gesundheitszirkel wurde der Belastungsschwerpunkt des vorwiegenden Stehens/Sitzens/Kniens näher analysiert und gemeinsam mit dem Kolleginnen in den Einrichtungen an Lösungsvorschlägen gearbeitet. Die Analyse ergab, dass u.a. folgende Zwangshaltungen als belastend empfunden werden:

- Sitzen auf Kinderstühlen
- Gebeugte, verdrehte Haltung am Tisch bei längeren Tätigkeiten (Basteln, Malen, Brettspiele, Essen etc.)
- Sitzen auf dem Fußboden

- Auf der Hochebene spielen bzw. darunter

Für einige dieser Probleme konnten pragmatische Lösungen gefunden und bereits schon in den Einrichtungen umgesetzt werden (Meditationskissen für das Sitzen auf dem Fußboden, Hochebenen oben und unten mit Teppich oder Matten auslegen, Erzieherinnenstühle). Auch individuelle Ansätze wie Verhaltenstipps oder Gesundheitskurse wurden vorgeschlagen und auch in einigen Kitas durchgeführt.

Festzustellen war jedoch, dass kindgerechtes Mobiliar, das in den Kitas üblich ist, den ergonomischen Anforderungen von Erzieherinnen und Erziehern nicht gerecht wurde. Das Personal sitzt täglich auf sehr niedrigen Stühlen und dabei aufgrund der niedrigen Tischhöhe oft auch verdreht und gebeugt. Daher wurde vom Gesundheitsmanagement vorgeschlagen, in einem Pilotprojekt in einer Kindertagesstätte (Kita Wittorf) unter dem Titel „Ergo-Kita“ einen ganzheitlichen Lösungsansatz zum Thema Muskel-Skelett-Beschwerden und Zwangshaltungen am Arbeitsplatz zu testen. Dabei gilt es weiterhin die Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention zu verfolgen, jedoch mit Fokus auf einer rückengerechten Arbeitsplatzgestaltung.

Die Maßnahmen innerhalb des Projekts sollen in enger Einbindung des pädagogischen Personals implementiert werden und an die jeweiligen Bedingungen und Bedürfnisse angepasst werden. Daher galt es im Oktober 2017 die Mitarbeiterinnen im Rahmen einer Dienstbesprechung über die Ziele und den Ablauf des Projekts zu informieren. Zusätzlich wurden alle Mitarbeiterinnen zu Beginn des Projekts schriftlich befragt. Die Befragung wird nach der Implementation der Maßnahmen wiederholt. Zusammen mit den Kolleginnen vor Ort wurden die Gruppenräume besichtigt. Das Gesundheitsmanagement hat daraufhin für jeden Raum ein Schaubild entwickelt, welches kritische Ist-Zustände und Lösungsvorschläge zeigte. In einer weiteren Dienstbesprechung bestand dann die Möglichkeit, die Ideen vorzustellen und in einen ersten konstruktiven Austausch mit den Mitarbeiterinnen einzusteigen.



Darüber hinaus hatten die Mitarbeiterinnen in den darauf folgenden Wochen die Möglichkeit, auf die Vorschläge einzugehen, um zum Beispiel eigene Ideen einzubringen oder veränderte Vorschläge zu unterbreiten. Es wurde ein durch die Mitarbeiterinnen und das Gesundheitsmanagement abgestimmtes

Leistungsverzeichnis erstellt, das in 2018 öffentlich ausgeschrieben wird (derweil stattgefunden).

2.8 Mobile Massage

Seit November 2015 besteht für die Mitarbeitenden im Einzugsbereich des Neuen Rathauses das Angebot einer Mobilen Massage. Die Mobile Massage wird einmal wöchentlich am Mittwoch angeboten und stand den Mitarbeitenden an 44 Tagen zur Verfügung. Insgesamt wurden in 2017 395 Massagen gebucht, das entspricht im Durchschnitt 9 Massagen an einem Tag. Die Massage wird von den Mitarbeitenden bezahlt und findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

2.9 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. Im Jahr 2017 hat ein Treffen dieser Art stattgefunden. Die Organisation des Netzwerkes wird durch das Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management unterstützt. Außerdem dient die Teilnahme an Tagungen einem verwaltungsübergreifenden Wissensaustausch. Zu diesem Zweck wurden folgende Tagungen besucht:

- Corporate Health Convention
- Fachtagung "Ohne geht es nicht! Betriebliche Gesundheitsförderung als Basis für die Gute Gesunde Kita" der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung Schleswig-Holstein
- Unternehmenskultur in Zeiten von Arbeitswelten 4.0 – Fachtagung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, AOK-Nordwest
- Strategieforum Prävention, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein

2.10 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung 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 i.d.R. Kleingruppen gebildet, z.B. je Arbeitsgruppe, die einen Gesundheitszirkel/Workshop abhalten. In 2017 wurde die psychische Gefährdungsbeurteilung im Fachdienst 70 in den Abteilungen Straßenunterhaltung, Abwasserreinigung und Straßenreinigung durchgeführt. Somit wurden von 2015-2017 Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen für ca. 490 Mitarbeitende durchgeführt. Die Nachteile der praktizierten Vorgehensweise liegen in dem relativ hohen Ressourcenaufwand (Einzel- und Gruppengespräche mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden) und dem daraus resultierenden langem Bearbeitungszeitraum. Auf der anderen Seite kann sehr flexibel und individuell vorgegangen werden und die Akzeptanz der Mitarbeitenden ist durch die Partizipation am Prozess stark ausgeprägt.

2.11 Änderung der Dienstvereinbarung BGM

Die gesammelten Erfahrungen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Stadt Neumünster sowie die demografische Entwicklung der Beschäftigtenstruktur erforderten eine Anpassung und Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

So sind neben redaktionellen Änderungen, insbesondere Änderungen im Bereich Datenschutz vorgenommen worden, die vor allem eine verbesserte Praktikabilität in der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen ermöglichen soll.

Um Projekte/Aktionen und die damit verbundenen Maßnahmen nachhaltiger zu planen, wurde die Dienstvereinbarung um den Schwerpunkt der Evaluation erweitert. Folgende Projekte/ Aktionen wurden in 2017 evaluiert:

- Gesundheitskurs Pilates
- Ergonomieschulung
- Gesundheitskursprogramm (siehe Punkt 2.6)
- Gesundheitstag

Natürlich dient die Evaluation auch der Ergebnissicherung und der Qualitätsüberprüfung. Da das Thema Messbarkeit im Kontext des betrieblichen Gesundheitsmanagements schwierig aber dennoch wichtig ist, kann mit Hilfe von Evaluationen versucht werden, Wirkungsprozesse nachweisbar zu machen.

Mit Bezug auf die demografische Entwicklung wurde in die Dienstvereinbarung aufgenommen, dass auch auf die besonderen Anforderungen alterns- und altersgerechter Arbeitsplätze sowie der leidensgerechten Gestaltung der Arbeit für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen hinzuwirken ist.

2.12 Teilnahme am Kowsky-Lauf

Am 15.09.2017 fand der jährliche Kowsky-Lauf statt. Dazu startete das Betriebliche Gesundheitsmanagement zum zweiten Mal den Aufruf an alle Mitarbeitenden zur Teilnahme innerhalb des Teamwettbewerbs. Angesprochen wurden hierbei sowohl aktive LäuferInnen als auch Neu- und WiedereinsteigerInnen. Die Startgebühren wurden für alle Teilnehmenden übernommen. Zur zusätzlichen Motivation und Wertschätzung bekamen alle Teilnehmenden ein Trikot mit dem Logo und den Farben der Stadt Neumünster. Insgesamt haben sich 28 LäuferInnen angemeldet.

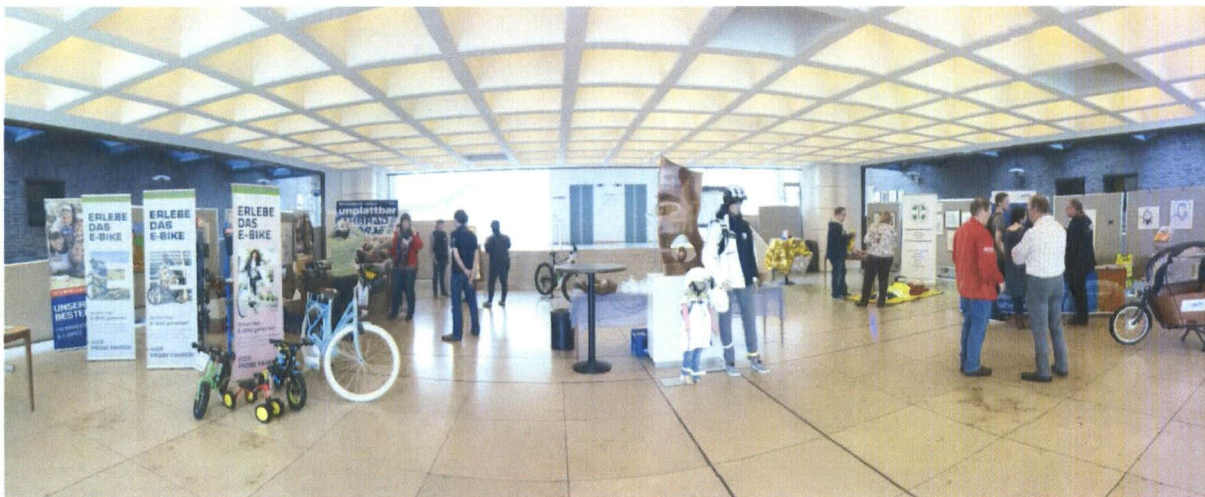


2.13 Blutspende

Am 21.06.2017 konnte zum ersten Mal in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz ein Blutspendetag im Neuen Rathaus organisiert werden. Eingeladen waren alle Mitarbeitenden der Stadt Neumünster sowie die Bürgerinnen und Bürger der Stadt. Die Mitarbeitenden hatten so die Gelegenheit, das Angebot der Blutspende arbeitsplatznah und in ihrer Arbeitszeit wahrzunehmen. Viele Mitarbeitende nutzten das Angebot und äußerten sich positiv über die Möglichkeit ohne großen Aufwand und lange Wartezeiten an der Blutspende teilzunehmen. Insgesamt gab es 81 Spendenwillige. Die Anzahl an Blutspenden lag bei 73, worunter 49 ErstspenderInnen waren. Auch der Oberbürgermeister Dr. Tauras nahm an der Aktion teil. Da es durchweg positive Resonanz auf den Blutspendetag gab, werden für 2018 weitere Termine mit dem DRK geplant.

2.14 Stadtradeln

Die Stadt Neumünster hat 2017 zum ersten Mal an der bundesweiten Aktion des „Stadtradelns“ teilgenommen. Dies war Anlass am 17.05.2017 einen Aktionstag für die Mitarbeitenden durchzuführen. Themenschwerpunkt des Tages war „Prävention und Sicherheit auf dem Fahrrad“. Dazu waren im Foyer des Neuen Rathauses verschiedene Informationsstände (ADFC, Erste Hilfe, Unfallkasse Nord), die vor allem inhaltlich für Aufklärungsarbeit sorgten. Außerdem hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit an diesem Aktionstag einen Fahrradhelm zur Hälfte des Originalpreises zu erwerben. Insgesamt 35 Mitarbeitende haben an diesem Tag einen neuen Helm gekauft. Zusätzlich haben viele Mitarbeitende die Gelegenheit genutzt vor Ort einen kostenlosen Hör- oder Sehtest zu machen. Alle Angebote konnten innerhalb der Arbeitszeit genutzt werden.



2.15 Praktikantinnen im BGM

In 2017 wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement maßgeblich von zwei Praktikantinnen, Frau Langhof und Frau Meyer-Grage unterstützt. Frau Langhof absolvierte bereits im Jahr 2016 ein achtwöchiges, freiwilliges Praktikum und schrieb 2017 ihre Masterarbeit beim BGM. Durch die Zusammenarbeit konnte das Thema Evaluation besonders tiefgehend bearbeitet werden. Frau Meyer-Grage hat nach Ihrem erfolgreichen Masterabschluss ein 16-wöchiges Praktikum im BGM durchgeführt und beteiligte sich währenddessen intensiv am Projekt Ergo-Kita.

3. Ausblick

Folgende Themen sollen 2018 im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fokussiert betrachtet werden:

- Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen als hilfreiches BGM-Instrument in Kombination mit Workshops/Gesundheitszirkel etc.
- Mitarbeitendenbefragung FD 37
- Mitarbeitendenberatung/ -unterstützung
- Bestehende Angebote/Seminare/Kurse zur Verhaltensprävention und Ressourcenstärkung erhalten und ausbauen
- Implementation und Förderung der präventiven Rehabilitation der DRV
- Weiterentwicklung des BGMs in Hinblick als wesentliches Merkmal für Arbeitsgeberattraktivität
- Projekt Ergo-Kita