

Gesundheitsbericht 2018



Stadt
Neumünster

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheitsbericht 2018

| | |
|---|-----------|
| 1. Vorwort | 2 |
| 2. Handlungsfelder Gesundheitsmanagement 2018..... | 2 |
| 2.1 Fortbildungen | 2 |
| 2.2 Gesundheitstag | 2 |
| 2.3 Mitarbeiterbefragung Fachdienst Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz | 3 |
| 2.4 Krankenstandsstatistik im Gesundheitsmanagement..... | 5 |
| 2.5 Konzept externe Mitarbeitendenunterstützung | 6 |
| 2.6 Kursangebot bei der Stadt Neumünster..... | 6 |
| 2.7 Pilotprojekt „Ergo-Kita“ | 7 |
| 2.8 Mobile Massage..... | 9 |
| 2.9 Präventive Rehabilitation..... | 9 |
| 2.10 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen..... | 10 |
| 2.11 Konzept elektromotorisch höhenverstellbare Tische | 11 |
| 2.12 Teilnahme am Kowsky-Lauf | 12 |
| 2.13 Blutspende | 13 |
| 2.14 Stadtradeln..... | 13 |
| 2.15 Neugestaltung des Ruheraums | 13 |
| 3. Ausblick..... | 14 |

1. Vorwort

Der vorliegende Bericht fasst die Aktivitäten und durchgeführten Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung Neumünster für 2018 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 2018

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, 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.

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 26.09.2018 fand der fünfte Gesundheitstag der Stadt Neumünster statt. Motto in diesem Jahr war: „Wie soll ich da gesund bleiben? – Wandel und Veränderungen in der Arbeitswelt“

Der demographische Wandel und der Wandel in der Arbeitswelt, z.B. durch Umstrukturierung und Digitalisierung, verändern die Gesundheitsbelastungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Arbeit wird schneller und Anforderungen verändern sich, wodurch sich viele Mitarbeitende gestresst fühlen.

Die Angebote des Gesundheitstages sollten die Mitarbeitenden zu diesen Themen informieren und Unterstützung geben. Alle Tagespunkte waren sehr gefragt, insbesondere der Vortrag von Prof. Dr. Meyer, der in seinem Impulsvortrag anschaulich darstellte, was der Wandel in der Arbeitswelt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet und worauf es im Umgang damit zu achten gibt. Dabei ging er auch detailliert auf die Rolle der Führungskräfte in diesem Zusammenhang ein.

Weitere Seminare und Aktionen standen für die Mitarbeitenden in der Zeit von 08-17 Uhr zur Verfügung.



Der Besuch/die Teilnahme am Gesundheitstag war für die Mitarbeitenden wie in den vergangenen Jahren 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 Mitarbeiterbefragung Fachdienst Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz

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

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements fand im September 2018 im Fachdienst Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz (FD 37) eine umfangreiche Mitarbeiterbefragung statt. Mit der Befragung wurden folgende Ziele verfolgt:

- 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

Die Tätigkeiten von Feuerwehr und Rettungsdienst sind sowohl physisch als auch psychisch sehr anspruchsvoll und mit hohen Belastungen für die Mitarbeitenden verbunden. Dies war u.a. Anlass sich der Arbeitssituation der Mitarbeitenden intensiv zu widmen. Dabei sollte ein umfangreicher Ist-Stand des jeweiligen subjektiv eingeschätzten Gesundheitszustandes und der Arbeitsbedingungen erhoben werden. Dies beinhaltete u.a. das Ermitteln von Belastungen und Beanspruchungen der ganzheitlichen Arbeitseinflüsse:

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsklima etc.

Neben der Belastungen und Beanspruchungen sollten auch Ressourcen der Arbeit im FD 37 ermittelt werden. Die Befragung beinhaltete auch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, die nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben ist. Zusätzlich wurden die Mitarbeitenden auch zu Verbesserungsvorschlägen und –wünschen befragt.

Der Befragungszeitraum umfasste drei Wochen. 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. Im Vorfeld der Befragung gab es diverse Informationsgespräche zu der Befragung in allen Abteilungen und auf allen Hierarchieebenen.

Von den 133 Mitarbeitern im Fachdienst 37 nahmen insgesamt 87 Mitarbeiter an der Befragung teil, was einer Rücklaufquote von 65 % entspricht. Aus der Abteilung Verwaltung und Katastrophenschutz war ein Rücklauf von 53 % zu verzeichnen, aus der Abteilung Feuerwehr ein Rücklauf von 62 % und aus der Abteilung Rettungsdienst 74%.

Folgend werden die Ergebnisse als Überblick für den gesamten Fachdienst 37 dargestellt:

Häufigsten Beschwerden:

- Müdigkeit/Mattigkeit
- Muskelverspannungen

Häufigsten Belastungen:

- Schweres Heben/Tragen/Ziehen
- Anerkennung/Wertschätzung
- Weiterbildungsmöglichkeiten

Wichtigsten Ressourcen:

- Arbeitsklima
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten
- Art u. Inhalt der Tätigkeit

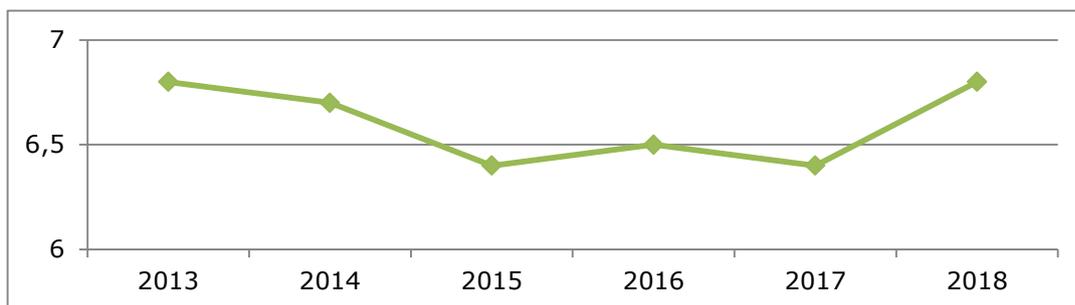
Häufigste gewünschte Gesundheitsangebote:

- Rückenschule
- Entspannungstraining und Bewegungsprogramme

Die Mitarbeiter wurden auf der Personalversammlung des FD 37 über die Ergebnisse informiert. Neben der Gesamtauswertung sind auch Einzelauswertungen über die einzelnen Abteilungen möglich. In den Einzelauswertungen konnten teilweise große Unterschiede in der Beantwortung der einzelnen Merkmale ermittelt werden. Daher werden die einzelnen Abteilungen im weiteren Verlauf mit ihren spezifischen Ergebnissen vertraut gemacht, um die Ergebnisse gezielter zu analysieren und zielgruppenspezifische Maßnahmen zu entwickeln.

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 | 2018 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|
| Krankenstand | 6,8% | 6,7% | 6,4% | 6,5% | 6,4% | 6,8% |

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 Konzept externe Mitarbeitendenunterstützung

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 beraten. 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*innen vorhanden ist und auch in Fortbildungen regelmäßig arbeitsbedingte Problematiken thematisiert werden. Allerdings zeigen die Erfahrungen, dass die vorhandenen Ansprechpartner*innen erst relativ spät von den Mitarbeitenden aufgesucht werden und häufig schon komplexe Problemlagen verbunden mit längeren Ausfallzeiten vorliegen. Zu den Bereichen allgemeiner und privater und familiärer Beratungsbedarf konnten keine internen Ansprechpartner*innen 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, 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 erfolgen soll.

2.6 Kursangebot bei der Stadt Neumünster

In 2018 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 zwölf 10-wöchige Kurse (4xfit&gesund, 3xPilates, 1xCrossfit, 4xAutogenes Training) durchgeführt. Anders ausgedrückt wurde 2018 insgesamt an jeweils 120 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. Die Kurse sind in der Regel maximal ausgelastet.

2.7 Pilotprojekt „Ergo-Kita“

Im Oktober 2017 wurde der Startschuss für das Pilotprojekt „Ergo-Kita“ innerhalb einer Informationsveranstaltung für die Mitarbeiterinnen der Kita Wittorf gegeben. Das Projekt setzte an den Ergebnissen der Mitarbeiterinnenbefragung aus 2015 und den anschließenden Gesundheitszirkeln an. Dabei wurde ersichtlich, dass 48% der befragten Mitarbeiterinnen 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. Folgende Tätigkeiten wurden mit besonders belasteten Zwangshaltungen in Verbindung gebracht.

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

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.

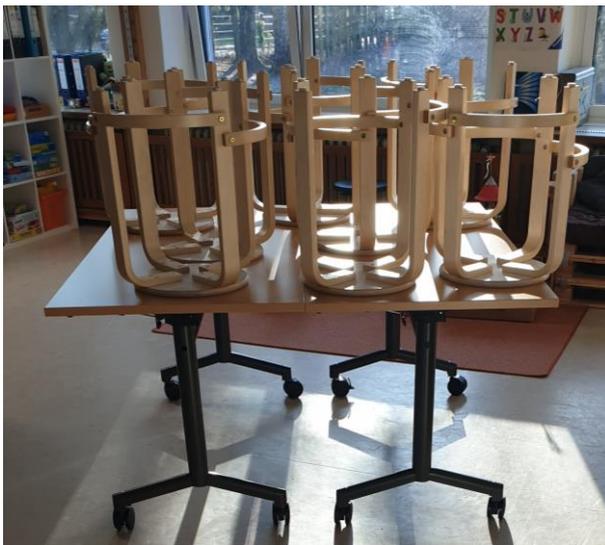
Alle Maßnahmen innerhalb des Projekts wurden dabei in enger Einbindung des pädagogischen Personals geplant.

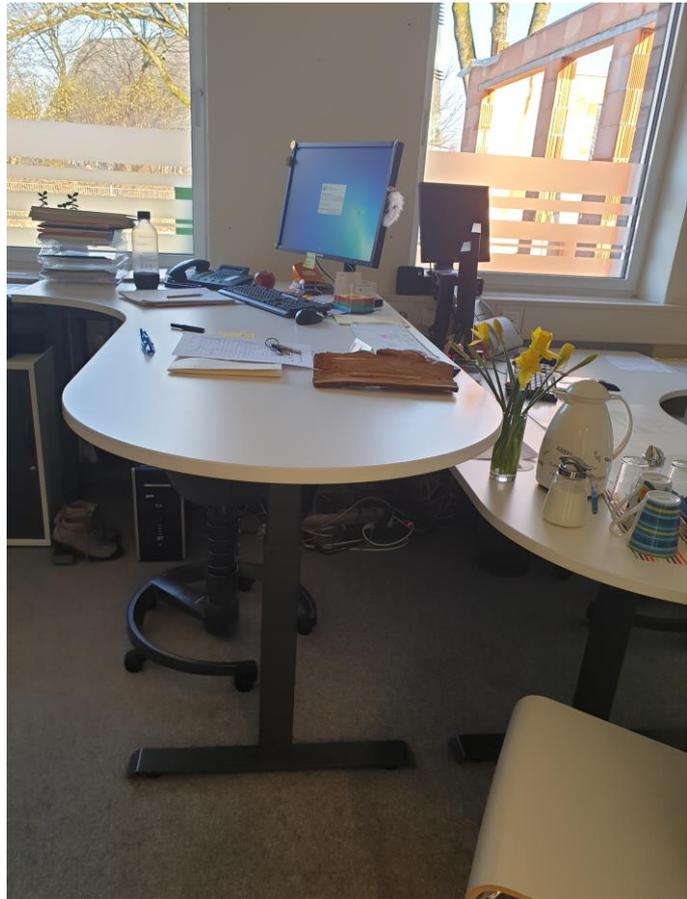


2018 erfolgte dann die öffentliche Ausschreibung, die Vergabe und die Lieferung und Montage des Mobiliars, das zu einer Verbesserung der beschriebenen Arbeitsbedingungen führen sollte. Dabei wurde der Fokus auf folgende Veränderungen gelegt:

1. Tische mit Rollen sollen dazu beitragen, dass die massiven Tische nicht mehr so häufig getragen bzw. schwerfällig verschoben werden müssen

2. Zargenfreie Tische sorgen dafür, dass Mitarbeiterinnen auch bei niedriger Tischhöhe gerade zum Tisch sitzen können, da Sie nun die Beine bzw. Knie unter den Tisch bekommen
3. Höhenverstellbare Tische bieten die Möglichkeit den Tisch mit einfach Handgriffen höher zu stellen, wenn sich die Arbeitsaufgabe verändert
4. Wandarbeitsplätze und Regale auf Steharbeitsplatzhöhe, die den Mitarbeiterinnen Dokumentationsarbeiten in aufrechter Haltung im Stehen ermöglichen
5. Spielkisten mit Rollen verhindern, dass Mitarbeiterinnen die oftmals schweren Spielzeugkisten tragen müssen
6. Ergonomische Büroarbeitsplätze für die Führungskräfte
7. Hocker und Stühle für Kinder mit Fußstützen, sodass die Kinder auch an höheren Tischen sitzen können und die Fußstützen als Treppe nutzen können, um selbstständig auf die Sitzgelegenheit zu gelangen
8. Sessel mit herausziehbarer Fußablage für den Sozialraum zur Erholung in den Pausen





Zusätzlich zu den Veränderungen der Arbeitsbedingungen wurde das Wissen der Mitarbeiterinnen in Bezug auf richtiges Heben, Tragen und Sitzen innerhalb einer Inhouse-Schulung aufgefrischt. 2019 erfolgt eine erneute Befragung der Mitarbeiterinnen, um zu prüfen, inwiefern das neue Mobiliar von den Mitarbeiterinnen genutzt und bewertet wird. Außerdem soll festgestellt werden, inwiefern Zwangshaltungen bzw. ergonomisch ungünstige Körperhaltungen reduziert werden konnten. Mithilfe der Evaluation können dann ggf. Empfehlungen an den Fachdienst erfolgen.

2.8 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. Insgesamt wurden in 2018 239 Massagen gebucht, das entspricht im Durchschnitt 7 Massagen pro angebotenen Tag. Die Massage wird von den Mitarbeitenden bezahlt und findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

2.9 Präventive Rehabilitation

Die deutsche Rentenversicherung bietet für versicherte Beschäftigte ein Programm unter dem Thema „Präventive Rehabilitation“ an. 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 können. 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, Stressmanagement

2. Trainingsphase

- 3 Monate im Anschluss der Arbeitszeit (berufsbegleitend)
- 2 Termine à 90min pro Woche
- Inhalte der Trainingsphase bauen auf 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 DRV übernimmt die Kosten für die Phasen 1, 2 und 4 zzgl. der Fahrtkosten. Das Programm ist seitens des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Personalrats im Rahmen des Gesundheitstages, der Personalversammlung und des Intranets aktiv an die Mitarbeiter*innen der Stadt vermittelt worden.

Da die Trainingsphase berufsbegleitend stattfindet war es im Vorhinein besonders wichtig eine arbeitsplatznahe Reha-Einrichtung zur Durchführung dieser Phase zu gewinnen, da anfangs nur Einrichtungen außerhalb Neumünsters dieses Programm im Angebot hatten. Inzwischen konnte die Reha Neumünster in Kooperation mit dem Reha Centrum Hamburg für das Programm gewonnen werden, sodass ein örtliches Angebot für das Programm der DRV zur Verfügung steht.

2.10 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 2018 wurde die psychische Gefährdungsbeurteilung im Fachdienst 70 in den Abteilungen Abfallentsorgung und Abwassersammlung/Kanal durchgeführt, sowie im Fachdienst Haushalt und Finanzen. Somit wurden in 2018 Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen für weitere 113 Mitarbeitende (zzgl. 156 Mitarbeiter aus FD 37) 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 Konzept elektromotorisch höhenverstellbare Tische

Seit langem sind Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) – neben Atemwegserkrankungen – der häufigste Grund für Krankmeldungen. Die Fehlzeitenreporte der Krankenkasse für die Stadt Neumünster geben diese Beobachtung genauso wieder. MSE bleibt die zweithäufigste Diagnose betrachtet man die Fallhäufigkeit. Zu beobachten ist aber außerdem, dass die jeweilige Ausfalldauer je AU-Fall bei MSE in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Circa 25 % aller AU-Tage gehen auf MSE zurück. Damit fallen auf MSE die meisten Krankheitstage zurück.

In vielen Fällen stehen MSE in einem engen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz. Hohe physische Belastungen des Rückens wie Heben und Tragen von Lasten sowie das Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen sind im Arbeitsalltag nach wie vor weit verbreitet. Hinzu kommt die Zunahme sitzender Tätigkeiten, die zu Fehlbelastungen und zu Unterforderungen des Muskel-Skelett-Systems führen. Probleme im oberen und unteren Rückenbereich sind eine häufige Folge von langem Sitzen an Arbeitsplätzen. Vor allem die einseitige und Fehlbelastung der Muskulatur durch diese Haltung kann diffuse Dauerschmerzen verursachen, die im Lauf des Tages zunehmen. Der Schmerz entsteht durch Verspannungen, Verkürzungen oder Überdehnungen der Rückenmuskulatur. Mögliche Konsequenz: eine dauerhafte Beeinträchtigung des Muskel-Skelett-Systems.

Seitens des Gesundheitsmanagements wurde diese Problematik schon sehr früh erkannt und für die Arbeit aufgegriffen. Sowohl auf verhaltens- als auch auf verhältnispräventiver Seite wurden erste Maßnahmen ergriffen. Die rückengerechte Verhaltensprävention dient der Verringerung von gesundheitlichen Risikofaktoren und somit der Stärkung physischer Gesundheitspotenziale. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit arbeitsplatznah (im neuen Rathaus) Bewegungsangebote wahrzunehmen. Außerdem gibt es im Intranet eine Anleitung mit Ausgleichsübungen, die am (Büro-)Arbeitsplatz durchgeführt werden können. Darüber hinaus gibt es wöchentlich das Angebot der mobilen Massage, dass bei Bedarf in Anspruch genommen werden kann. Zudem wird seit mehreren Jahren ein Seminar zum richtigen Sitzen im Fortbildungsprogramm angeboten. Erweitert wurde dieses Angebot durch arbeitsplatznahe Ergonomieschulungen, die gemeinsam mit dem Arbeitsschutz und der Betriebsärztin konzipiert und auch durchgeführt wurden/werden. Diese Schulungen kombinieren die Verhaltens- und

Verhältnisprävention. Die Mitarbeitenden werden über richtige Verhaltens- und Arbeitsweisen informiert, von Licht-, über Monitor- und sonstigen Einstellungsmöglichkeiten. Im Fokus steht aber auch die Einstellung des Bürostuhls, insbesondere des eigenen Bürostuhls, der von den Mitarbeitenden zu der Veranstaltung mitgenommen wird. So kann das Gelernte direkt umgesetzt und angewandt werden. Diese Maßnahme wurde im Sinne der Ergebnisprüfung und Qualitätssicherung evaluiert. Mithilfe einer wissenschaftlichen Methode konnte bei fast 90 % der Mitarbeitenden eine Verbesserung bezüglich der Ergonomie am Büroarbeitsplatz und damit eine Reduktion von Risikofaktoren festgestellt werden. Allerdings wurde auch festgestellt, dass obwohl viele Faktoren verbessert werden konnten, gerade im Bereich der ganztätig arbeitenden Mitarbeitenden, diese nur geringen Einfluss auf die Gesamtsituation hatten. Besonders großen Einfluss auf die gesundheitsgerechte Gestaltung eines Büroarbeitsplatzes hat die Dauer, in der eine Haltung eingenommen wird. Selbst wenn demnach alle Einstellungsmöglichkeiten optimal gewählt wurden (z.B. Sitzhöhe, Monitoreinstellung, Tastaturausrichtung), wird bei einer intermittierenden oder durchgehenden Nutzung kein ergonomisch optimales Ergebnis erreicht, wodurch trotzdem Fehlbelastungen und Unterforderungen des Muskel-Skelett-Systems entstehen können.

Die wichtigste Einflussgröße, um einen gesundheitlichen (und demnach wirtschaftlichen) Vorteil zu erlangen, ist die Häufigkeit des Haltungswechsels zwischen Sitzen und Stehen. Demnach sollten die Arbeitsplätze im Sinne der Verhältnisprävention so gestaltet sein, dass den Mitarbeitenden ein bedarfs- und gesundheitsgerechtes Verhalten ermöglicht werden kann. Dabei nehmen geeignete Steh- Sitzarbeitsplätze eine wesentliche Rolle für die Rückengesundheit ein. Sie ermöglichen vertikale Haltungswechsel während der Arbeit, die mithilfe einer guten technischen Umsetzung, schnell und einfach möglich sind und zur nötigen Akzeptanz für eine nachhaltige Verhaltensänderung beitragen. Schulungen und Bewegungsangebote tragen zweifelsfrei zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei, stoßen aber an Ihre Grenzen, wenn die Verhältnisse, in denen die Mitarbeitenden arbeiten, nicht verändert werden. Für eine ganzheitliche Verbesserung sollten Büroarbeitsplätze mit Steh-Arbeitsplätzen ausgestattet sein, um die Mitarbeitenden präventiv vor Zwangshaltungen zu schützen und einen dynamischen Arbeitsalltag, durch das Einnehmen und den Wechsel von verschiedenen Körperhaltungen, zu ermöglichen.

In Zusammenarbeit mit dem Personalrat wurde daher ein Konzept erstellt, nach welchem in den kommenden 7 Jahren sukzessive alle Büroarbeitsplätze der Stadt Neumünster auf elektromotorisch höhenverstellbare Tische umgestellt werden sollen.

2.12 Teilnahme am Kowsky-Lauf

Am 31.08.2018 fand der jährliche Kowsky-Lauf statt. Dazu startete das Betriebliche Gesundheitsmanagement zum dritten Mal den Aufruf an alle Mitarbeitenden zur Teilnahme innerhalb des Teamwettbewerbs. Angesprochen wurden hierbei sowohl aktive Läufer*innen als auch Neu- und Wiedereinsteiger*innen. 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 21 Läufer*innen angemeldet.

2.13 Blutspende

Nachdem 2017 zum ersten Mal in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz ein Blutspendetag im Neuen Rathaus organisiert werden konnte, fanden im Jahr 2018 gleich 2 Blutspendetage statt. 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. Am ersten Blutspendetag, am 14.02.2018 gab es insgesamt 67 Spendenwillige. Die Anzahl an Blutspenden lag bei 50, worunter 20 Erstspender*innen waren. Am zweiten Blutspendetag, am 25.10.2018 gab es insgesamt 50 Spendenwillige. Die Anzahl an Blutspenden lag bei 45, worunter 13 Erstspender*innen waren. Auch der Oberbürgermeister Dr. Tauras nahm an den Aktionen teil.

2.14 Stadtradeln

Die Stadt Neumünster hat 2018 zum zweiten Mal an der bundesweiten Aktion des „Stadtradelns“ teilgenommen. Dies war Anlass am 02.05.2018 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, Unfallkasse Nord) angesiedelt, die vor allem inhaltlich für Aufklärungsarbeit sorgten. Außerdem hatten die Mitarbeitenden wie im Vorjahr die Möglichkeit, an diesem Aktionstag einen Fahrradhelm zur Hälfte des Originalpreises zu erwerben. Insgesamt 22 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. Auch die Möglichkeit das eigene Fahrrad codieren zu lassen, wurde von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Als spannende Aktion stellte die Unfallkasse Nord an diesem Tag Ihren Fahrradsimulator zur Verfügung. Auf dem Fahrradsimulator konnten sich die Mitarbeitenden ganz ohne Risiko mit unterschiedlichen Situationen im Straßenverkehr auseinandersetzen. Insbesondere die Reaktionsfähigkeit in heiklen Verkehrssituationen wurde geprüft.



2.15 Neugestaltung des Ruheraums

Der Sanitätsraum im neuen Rathaus wird jeden Mittwoch im Rahmen der mobilen Massage genutzt. Zusätzlich steht er den Mitarbeitenden generell als Sanitäts- bzw. Ruheraum zur Verfügung. Der Zustand des Raumes (Wandfarbe, Teppich,

Vorhänge) war für die primäre Nutzung als Massage und Ruheraum verbesserungswürdig. Unter den Aspekten der Steigerung des Wohlbefindens und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden wurde eine Renovierung des Raumes, inklusive Neugestaltung durchgeführt.

Der Ruheraum kann von allen Kolleginnen und Kollegen genutzt werden (WC-Schlüssel zum Öffnen nutzen). Egal ob Sie sich mal kurz ausruhen wollen, einfach mal ein paar Minuten für sich brauchen oder vielleicht eine kleine Meditation einlegen möchten. Die Mitarbeitenden haben im Ruheraum die Möglichkeit, sich hinzulegen, auf eine Liege oder eine Yogamatte. Neben der Yogamatte gibt es im Ruheraum auch ein Meditationskissen, das bei Bedarf genutzt werden kann. Außerdem sind Übungen zur Rückengesundheit hinterlegt, die auf der Yogamatte durchgeführt werden können. Mittwochs wird in der Zeit von 09-16 Uhr die mobile Massage in diesem Raum angeboten, die in dieser Zeit Vorrang hat. Vorrang hat auch die Nutzung durch schwangere Frauen oder stillende Mütter. Für diese Personengruppe ist der Ruheraum Bedarf freizugeben.



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.
- Analyse der Ergebnisse und Maßnahmenentwicklung aus der Mitarbeiterbefragung FD 37
- Mitarbeitendenportal: Angebote zu Gesundheitsdienstleistungen
- Implementierung EAP
- Zugang für Beamte zur Präventiven Rehabilitation nach dem Modell der DRV durch die Übernahme der Kosten seitens der Stadt Neumünster