

Fachdienst I/2

Sandra Röttger

Gesundheitsmanagement & Arbeitsschutz

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Konzept der Stadt Weiterstadt

Stand 4. März 2020

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	2
3. Arbeitsfähigkeit.....	3
4. Systematische Einordnung des BGM der Stadt Weiterstadt	5
4.1 Arbeitsschutz	7
4.2 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).....	10
4.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	12
4.4 Zuständigkeiten	14
5. Ziele und Maßnahmen 2020/2021	16
6. Literaturverzeichnis	20

1. Einleitung

Die steigende Komplexität der Arbeit, wachsender Zeitdruck, zunehmende Verantwortung und stellenweise knappe personelle Ressourcen erhöhen die Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Um dabei das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nicht aus dem Blick zu verlieren, ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ein zentraler Bestandteil der Stadtverwaltung Weiterstadt. Der kontinuierliche Ausbau gesundheitsfördernder Strukturen und die stetige Weiterentwicklung des BGM liegen mir dabei auch persönlich besonders am Herzen.

Das vorliegende Konzept soll das BGM im Allgemeinen verständlich erläutern und zudem Aktivitäten der Stadt Weiterstadt zur Förderung der Mitarbeitergesundheit transparent darstellen. Ziele und Maßnahmen sind dabei konkret formuliert, um eine Evaluation zu ermöglichen und kontinuierliche Verbesserungsprozesse zu gewährleisten.

Im Mittelpunkt dieser Aktivitäten stehen Sie als Mitarbeitende und somit wichtigste Ressource der Stadt Weiterstadt. Ziel unserer Bemühungen ist, dass Sie gesund bleiben.

Weiterstadt, 4. März 2020



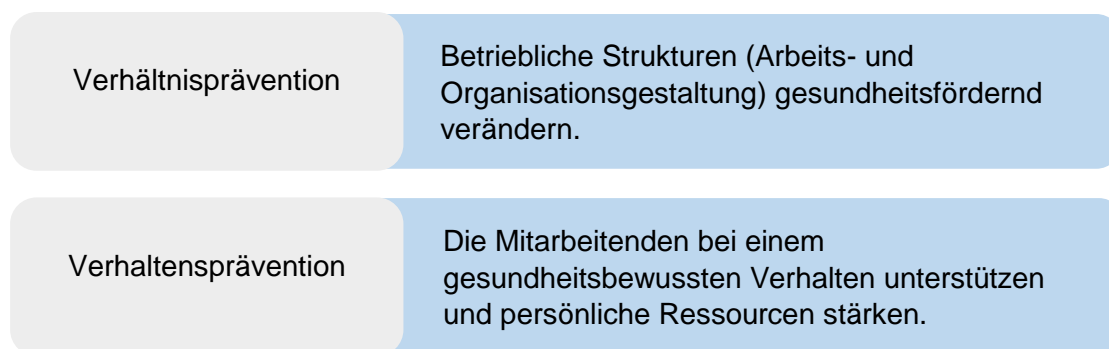
Ralf Möller
Bürgermeister

2. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Der Arbeitsplatz stellt einen zentralen Lebensraum dar, in dem die Menschen einen Großteil ihres Lebens verbringen. Dabei können sich die Arbeitsbedingungen sowohl positiv als auch negativ auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken. Ungünstige Arbeitsbedingungen können zu psychischen aber auch physischen Erkrankungen führen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt das Ziel, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und die Lebensqualität am Arbeitsplatz zu erhöhen. Es handelt sich um einen stetigen Prozess ohne definiertes Ende. Übergeordnetes Ziel ist, dass gesundes Verhalten durch eine entsprechende Arbeitsumgebung ermöglicht und darüber hinaus alltäglich wird.

Im BGM werden zwei Strategien verfolgt:



Zu beachten ist, dass die Verhältnisänderung die Verhaltensänderung maßgeblich bedingt und eine Änderung des Gesundheitsverhaltens insbesondere über die Veränderung von Führung, Kultur und Arbeitsbedingungen zu erreichen ist (vgl. Badura 2019: 14). Darüber hinaus ermöglicht die Verhältnisprävention eine nachhaltige Etablierung von Gesundheitsförderung in der Unternehmenskultur.

Für den Arbeitgeber bestehen gesetzliche Verpflichtungen insbesondere zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Arbeitsschutzgesetz) sowie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (SGB IX § 167). Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zählen zu den freiwilligen Leistungen und können vom Arbeitgeber individuell ausgestaltet und angeboten werden.

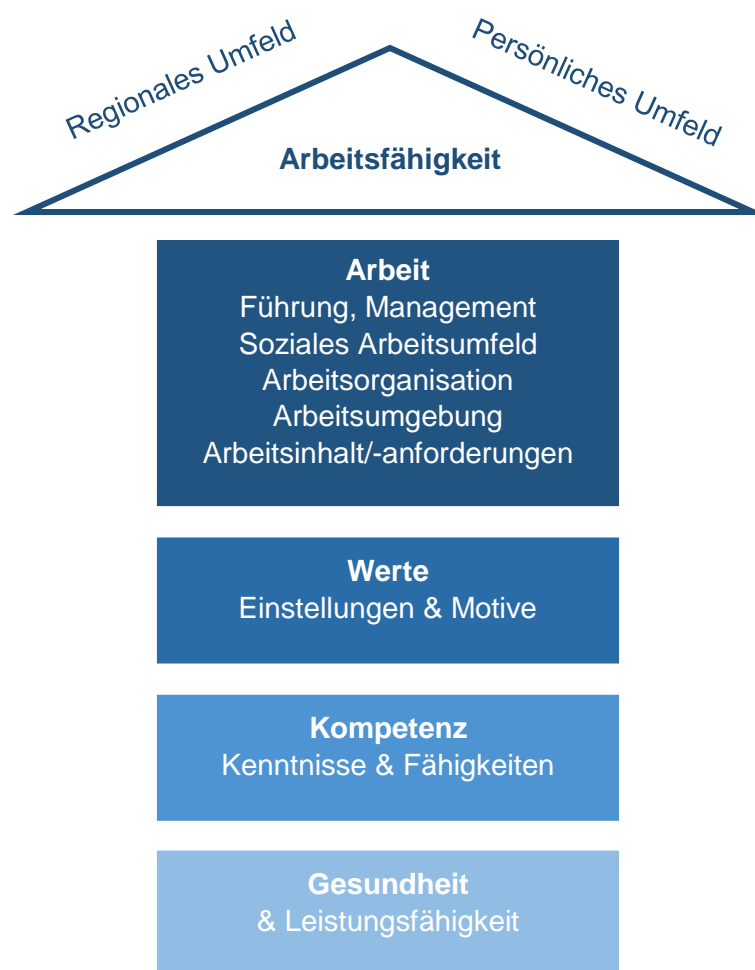
Der Anreiz aus Arbeitgebersicht, gesunde Arbeitsbedingungen durch ein fundiertes BGM zu gestalten sind neben der Förderung der Mitarbeitergesundheit auch die Erhöhung von Motivation und die Stärkung der Zugehörigkeit zu Arbeitgeber und Arbeitsplatz. Die emotionale Bindung an die Arbeitsstelle kann Fehlzeiten reduzieren und die Fluktuation verringern (vgl. Wächter 2019: 15). Eine Stärkung der Gesundheit kann darüber hinaus die Produktivität steigern und Wettbewerbsvorteile durch leistungsfähige Mitarbeitende mit sich bringen.

Das BGM sollte immer einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen. Um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten oder zu fördern, ist es dabei wichtig, dass sich Arbeitsanforderungen und persönliche Ressourcen die Waage halten.

3. Arbeitsfähigkeit

Das Haus der Arbeitsfähigkeit nach Prof. Dr. Juhani Ilmarinen (Gesundheitswissenschaftler und Leiter des finnischen Instituts für arbeitsbezogene Gesundheit „Finnish Institute of Occupational Health“) zeigt vier Kernelemente auf, die zur Arbeitsfähigkeit beitragen und verdeutlicht, wie diese positiv beeinflusst werden können.

Arbeitsfähigkeit wird nach Ilmarinen definiert als „die Fähigkeit eines Menschen, eine gegebene Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt zu bewältigen“ (Ilmarinen 2004: 39ff). Dabei spielen sowohl individuelle Faktoren als auch Bedingungen des Arbeitsplatzes eine wesentliche Rolle.



Die psychische und physische Gesundheit des Individuums bildet dabei das Fundament der Arbeitsfähigkeit. Gesundheitliche Defizite nehmen einen direkten Einfluss, was verdeutlicht, dass die Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit die Steigerung der Arbeitsfähigkeit zur Folge hat.

Die Kenntnisse und Fähigkeiten von Mitarbeitenden, die neben fachlichen auch Schlüsselkompetenzen beinhalten, ermöglichen einen ressourcenorientierten Umgang mit beruflichen Herausforderungen. Übersteigen bestehende Herausforderungen vorhandene

Ressourcen, können Überlastung und Krankheit die Folge sein. Deutlich wird hier die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens.

Im Bereich der Werte ist es für die Arbeitsfähigkeit hochrelevant, dass die individuellen Einstellungen und die Motivation im Einklang mit der Arbeit stehen. Bestenfalls sollten gelebte Werte der Verwaltung mitgetragen und vertreten werden können, da unter einem bestehenden Wertekonflikt langfristig immer die Arbeitsfähigkeit leidet.

Der Bereich Arbeit (Führung und Arbeitsgestaltung) nimmt einen doppelt so großen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit als die bisher genannten Ebenen. Das oberste Stockwerk drückt mit seinem Gewicht auf die unten liegenden und beeinflusst diese somit maßgeblich. Neben einer positiven Arbeitsgestaltung in der sich Anforderungen und vorhandene Ressourcen decken, ist besonders die Rolle der Führungskräfte wesentlich.

Zentrale Einflussebenen gesundheitsorientierter Führung nach Franke et al (2013: 378) sind:

1. Direkte Kommunikation und Interaktion
(Anerkennung und Wertschätzung; soziale Unterstützung)
2. Einfluss von Führung auf zentrale Merkmale der Arbeitsaufgabe/des Arbeitsumfeldes
3. Vorbildfunktion/gesunde Selbstführung

Zu berücksichtigen ist, dass ein primärer Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeitenden durch Führungskräfte auf mittleren und niedrigen Hierarchieebnen erfolgt, diese jedoch selbst vielfältigen Anforderungen und Belastungen ausgesetzt sind.

Dabei wird deutlich, dass der Gesundheit der Führungskräfte eine wichtige Rolle zukommt (vgl. Franke et al 2013: 381). In diesem Sinne sollten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt Führungskräfte als zentrale Stellschraube erkennen und darüber hinaus die gesunde Selbstführung als indirekte Einflussnahme auf die Mitarbeitergesundheit aktiv fördern.

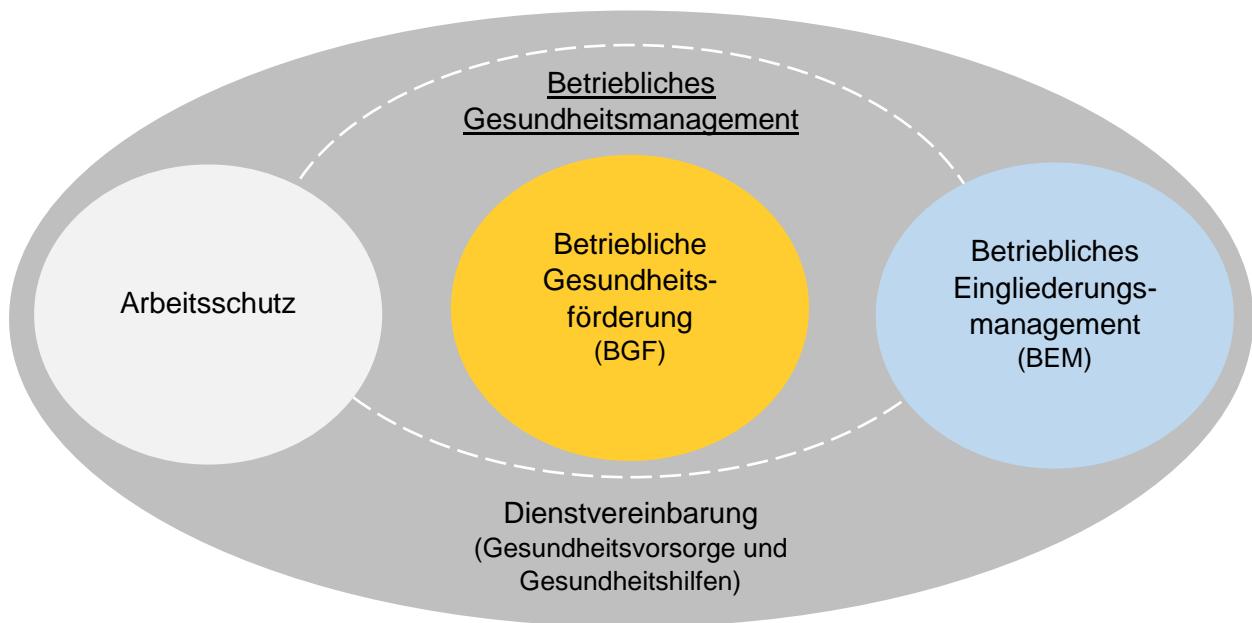
Weitere Faktoren in der obersten Ebene sind die Arbeitsumgebung (z.B. Räumlichkeiten, Lärm), die Arbeitsaufgabe mit bestehenden Anforderungen sowie das soziale Miteinander zwischen Mitarbeitenden, aber auch Vorgesetzten. Durch positives Einwirken auf Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld ist ein maßgeblicher Beitrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie zur Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden möglich.

Eine nachhaltige Förderung der Arbeitsfähigkeit benötigt immer Maßnahmen auf allen vier Ebenen.

4. Systematische Einordnung des BGM der Stadt Weiterstadt

Das BGM der Stadt Weiterstadt beinhaltet neben den gesetzlich vorgeschriebenen Bereichen (Arbeitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement) auch die Betriebliche Gesundheitsförderung als freiwillige Strategie mit spezifischen Angeboten und Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden.

Nachfolgend sind die drei Säulen des BGM der Stadt Weiterstadt sowie die übergeordneten Ziele der jeweiligen Bereiche aufgezeigt.



Ziele:

Arbeitsschutz	BGF	BEM
<ul style="list-style-type: none"> • Unfallverhütung • Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz • Arbeitsmedizinische Untersuchungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Gesundheitssituation • Gesundheitliche Ressourcen stärken • Schaffung gesunder Arbeitsbedingungen & einer gesunden Arbeitsorganisation • Krankheitsprävention 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung bei längerfristiger Krankheit • Individuelle Wiedereingliederungslösungen erstellen & begleiten • Überwindung von Arbeitsunfähigkeit

Zusätzlich zu den drei Säulen des BGM besteht seit dem 1. Januar 2020 die Dienstvereinbarung über die Gesundheitsvorsorge und die Gesundheitshilfen bei der Stadt Weiterstadt. Diese regelt den Umgang mit schwierigen Lebensumständen wie psychische Belastungen und Erkrankungen, Suchterkrankungen, sexueller Belästigung, Diskriminierung, Benachteiligung sowie Mobbing am Arbeitsplatz.

Durch eine strukturierte Vorgehensweise und gezielte Hilfsangebote soll die Bewältigung der Anforderungen im Berufsalltag sowie der Erhalt des Arbeitsplatzes langfristig angestrebt werden. Die Leitlinien sollen dabei den einfühlsamen und unterstützenden Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden gewährleisten und insbesondere Führungskräften als Handlungshilfe dienen.

Eine zu den Themen geschulte Beratungsgruppe trifft sich mindestens zweimal jährlich und steht Führungskräften, Betroffenen sowie im Arbeitsumfeld einer betroffenen Person tätigen Mitarbeitenden beratend zur Seite. Die Mitglieder der Beratungsgruppe sind zu absoluter Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet.

Im Folgenden sind die Strukturen der drei Säulen des BGM der Stadt Weiterstadt im Detail aufgezeigt. Dabei werden aktuelle Maßnahmen und Aktivitäten sowie Zuständigkeiten sichtbar.

4.1 Arbeitsschutz

Die folgende Grafik bietet einen Überblick über die Themen und Zuständigkeiten im Arbeitsschutz bei der Stadt Weiterstadt. Weiterhin werden Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerpflichten erläutert und die Struktur des Arbeitsschutzes bei der Stadt Weiterstadt im Detail betrachtet.



Der Arbeitgeber ist rechtlich zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren verpflichtet. Darüber hinaus muss eine wirksame Erste Hilfe und Brandbekämpfung gewährleistet sein. Die Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, eines Betriebsarztes sowie Sicherheitsbeauftragter zählt ebenfalls zu den rechtlichen Vorschriften (vgl. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)).

Die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz kann auf Führungskräfte übertragen werden. Demnach sind die Fachbereichsleiter in ihrem Zuständigkeitsbereich für die genannten Themen zuständig. Darüber hinaus sind jedoch auch Beschäftigte nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG §15) „verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen“. Hierunter fällt beispielsweise auch die bestimmungsgemäße Verwendung der Arbeitsmittel sowie der persönlichen Schutzausrüstung.

Damit Sicherheits- und Gesundheitsgefahren erkannt werden und zu entsprechenden Handlungen befähigt wird, müssen Mitarbeitende Unterweisungen erhalten (ArbSchG §12) - bei der Stadt Weiterstadt sind diese zu allgemeinen Themen über die Unterweisungssoftware „sam“ geregelt. Die Fachbereichsleiter legen entsprechende Unterweisungsthemen anhand möglicher Gefährdungsquellen fest und müssen dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeitenden die Unterweisungen in regelmäßigen Abständen durchführen. Spezifische Themen wie beispielsweise Unterweisungen zu Maschinen am Bauhof werden zusätzlich organisiert.

Die Stadt Weiterstadt arbeitet mit einer externen Firma – seit dem 1. April 2020 mit der ias Gruppe – zusammen, welche den Betriebsarzt sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt. Somit ist ein hoher Qualitätsstandard bei der sicherheitstechnischen Betreuung gewährleistet. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat keine Weisungsbefugnis, sondern steht dem Arbeitgeber und Führungskräften beratend zur Seite. Ihre Aufgabe ist insbesondere die regelmäßige Begehung der Arbeitsplätze und die Ermittlung von Gesundheitsgefahren oder bestehenden Mängeln (vgl. DGUV 2006: 11).

Der Betriebsarzt ist ebenfalls beratend und unterstützend tätig, „insbesondere bei arbeitsmedizinischen, arbeitspsychologischen, hygienischen und ergonomischen Fragen sowie bei der Eingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess“ (DGUV 2006:11). Außerdem liegen Untersuchungen und arbeitsmedizinische Beurteilungen der Arbeitsplätze in seinem Aufgabenbereich.

Darüber hinaus gibt es in jedem Arbeitsbereich Sicherheitsbeauftragte. Dabei handelt es sich um ehrenamtlich tätige, aber schriftlich bestellte Mitarbeiter, welche bei der Verhütung von Arbeitsunfällen und der Etablierung von Arbeitsschutzmaßnahmen unterstützend aktiv sind.

Sicherheitsbeauftragte haben keine zivil- oder strafrechtliche Verantwortung und zudem keine Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitenden. Zu den Aufgaben zählen jedoch im Besonderen die Erhöhung der Aufmerksamkeit auf bestehende Arbeits- und Gesundheitsgefahren und die Meldung vorliegender Mängel. Außerdem sollen sie die ordnungsgemäße Nutzung von Schutzeinrichtungen und technischen Geräten bei Kolleg*innen beachten und neue oder fremdsprachige Kolleg*innen unterstützen (vgl. DGUV 2006: 9).

Sicherheitsbeauftragte dienen als Sprachrohr für die Kolleg*innen und als Ansprechpartner für die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die Arbeitsschutzkoordinatorin. Als Experte für ihren jeweiligen Bereich kennen sie den Arbeitsplatz und können Veränderungen direkt wahrnehmen sowie bestehende Mängel umgehend melden. In Ihrer Funktion sind

Sicherheitsbeauftragte außerdem Mitglied im Arbeitsschutzausschuss und nehmen an den regelmäßigen sicherheitstechnischen Begehungen ihres Bereiches teil.

Die Aufgabe der Arbeitsschutzkoordinatorin liegt in der Unterstützung des Arbeitgebers bei der Umsetzung der Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Kernaufgabe ist dabei neben der Organisation und Koordination des Arbeitsschutzes die Evaluation der Kennzahlen und laufenden Maßnahmen. Die Einberufung, Vorbereitung und Moderation des Arbeitsschutzausschusses gehört ebenfalls zu den zu verrichtenden Aufgaben.

4.2 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist freiwillig und keine verpflichtende Aufgabe des Arbeitgebers. Die Stadt Weiterstadt hat sich dennoch dazu entschieden, vielfältige Angebote und Maßnahmen für Ihre Mitarbeitenden zu etablieren, um die Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern und ein Umfeld zu schaffen, in dem Gesundheit alltäglich gelebt werden kann.

Die Grafik stellt die aktuellen Aktivitäten dar, welche jedoch stetig ausgebaut und erweitert werden.



Die Betriebliche Gesundheitsförderung der Stadt Weiterstadt verfolgt das Ziel, auf die gesundheitlichen Beanspruchungen der Mitarbeitenden - wie beispielsweise den steigenden Zeitdruck - angemessen zu reagieren und spezifische Maßnahmen zu initiieren. Dabei geht es sowohl um die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung - wobei die unscharfe Trennung zum Arbeitsschutz deutlich wird - als auch um die Unterstützung der Mitarbeitenden zu einem gesundheitsbewussten Verhalten.

Die Steuerungsgruppe Gesundheit trifft sich quartalsweise und hat die Koordination und Kontrolle der Betrieblichen Gesundheitsförderung zum Ziel. Maßnahmen werden gemeinsam besprochen und Entscheidungen in Absprache getroffen. Eine Auflistung der Mitglieder ist unter dem Punkt 4.4 Zuständigkeiten zu finden.

Um bei allen Aktivitäten die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und das Erfahrungswissen zusammenzuführen, laufen in den Jahren 2019 und 2020 Gesundheitszirkel in allen Arbeitsbereichen. Dazu wurde die Firma FEELGOOD!concepts beauftragt, als externer Dienstleister die Gesundheitszirkel durchzuführen.

In den Gesundheitszirkeln, die als psychische Gefährdungsbeurteilung dienen, erfassen Mitarbeitende gemeinsam ihre Belastungen und Ressourcen und erarbeiten unter Anleitung nötige Maßnahmen. Die Ergebnisse werden zentral zusammengetragen und Maßnahmen möglichst zeitnah realisiert. Insbesondere bei Mängeln der Arbeitsumgebung gilt es jedoch finanzielle Faktoren zu berücksichtigen, wodurch einige Maßnahmen erst langfristig umgesetzt werden können.

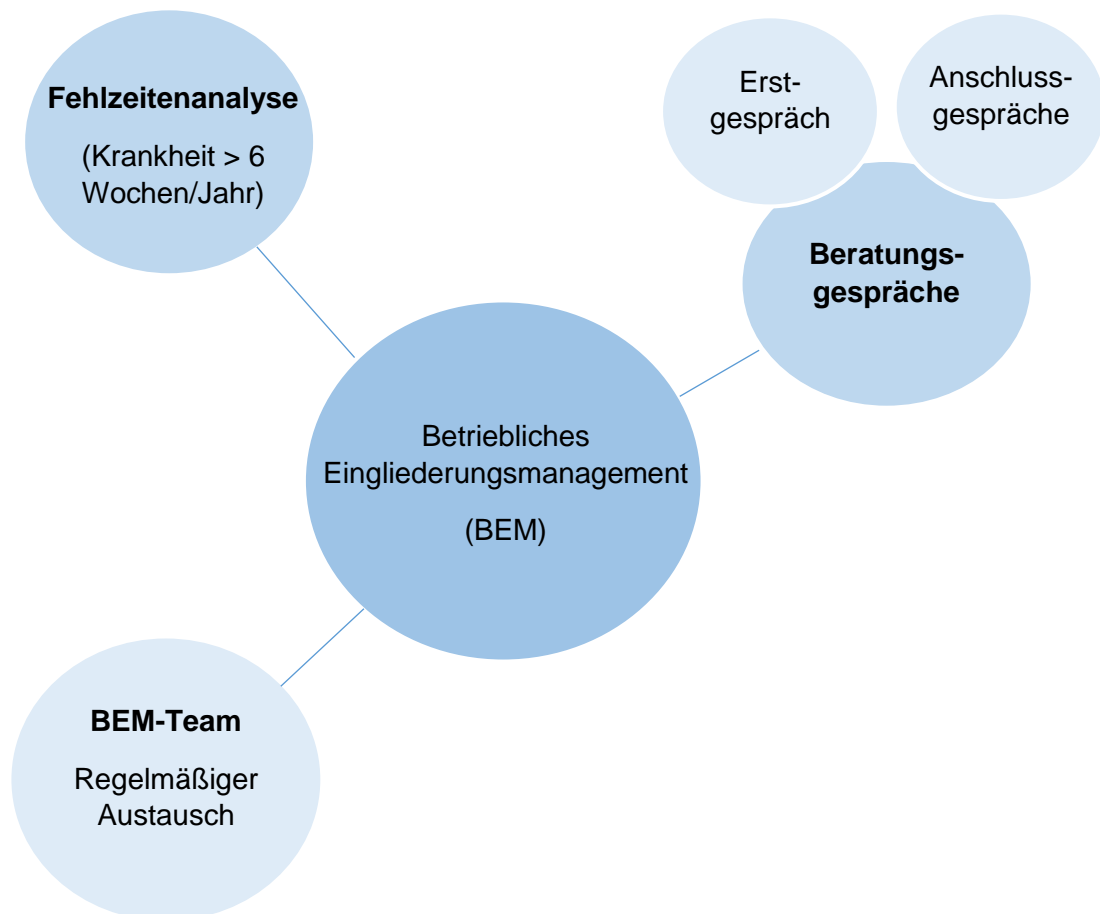
Die Mitarbeiterbefragung dient ebenfalls als Analyseinstrument des Handlungsbedarfes sowie zur Erfolgskontrolle bestehender Angebote. Ziel ist es hierbei, den Gesundheitszustand regelmäßig zu erfassen und durch die Initiierung spezifischer Maßnahmen auf mögliche Belastungen zu reagieren.

Neben der Veränderung betrieblicher Strukturen (Verhältnisprävention) verfolgt die Gesundheitsförderung auch verhaltensbezogene Ziele. So sollen einerseits Strukturen der Arbeitsumgebung ein gesundheitsbewusstes Verhalten ermöglichen - beispielsweise durch die Aufstellung von Wasserspendern die Aufnahme ausreichender Flüssigkeit gefördert werden, was unter anderem die Gehirnleistung und Konzentrationsfähigkeit fördert sowie Stoffwechselprozesse des Körpers unterstützt. Andererseits werden gezielte Maßnahmen für die Mitarbeitenden der Stadt Weiterstadt angeboten, die ein selbstbestimmtes gesundheitsorientiertes Handeln fördern. Hierunter fallen Angebote zur Bewegung wie die Betriebssportgruppen aber auch Entspannungsangebote. Die verschiedenen Betriebssportgruppen sind durch die Initiative von Mitarbeitenden entstanden. Im Intranet können die Gruppen (Dart, Schwimmen, Fußball und Step Aerobic) mit den jeweiligen Ansprechpartnern und Terminen eingesehen werden.

Darüber hinaus bietet der Gesundheitstag, der meist im Herbst stattfindet, die Möglichkeit der Information und Sensibilisierung für gesundheitsspezifische Themen. Mitarbeitende können verschiedene Angebote kennenlernen und ausprobieren.

4.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Alle Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu sorgen. Beschäftigte, die mindestens sechs Wochen innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig sind, erhalten Angebote, mit denen sie die Arbeitsunfähigkeit überwinden oder einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen können. Nachfolgend sind die Elemente des BEM bei der Stadt Weiterstadt dargestellt und der Ablauf konkret erläutert.



Das BEM ist eine Säule des betrieblichen Gesundheitsmanagements (§ 167 SGB IX) und ist für alle Beschäftigten offen.

Ziel ist es, bestehende Krankheit zu überwinden, neuen Erkrankungen vorzubeugen sowie Arbeitsplätze zu sichern und zu erhalten. Betroffene sollen dabei bestmögliche Unterstützung erhalten.

Maßnahmen sind nur mit Einwilligung der Betroffenen möglich. Die Teilnahme ist freiwillig, wie in der Dienstvereinbarung vom 21. Dezember 2011 vereinbart. Personenbezogene Daten kommen nicht in die Personalakte, sondern in eine besondere BEM-Akte. Zugriff auf diese schützenswerten Daten haben nur Mitglieder des BEM-Teams. Eine Auflistung der Mitglieder ist unter dem Punkt 4.4 Zuständigkeiten zu finden.

Das BEM begleitet und unterstützt die Mitarbeitenden ganz individuell. Es handelt sich dabei nicht zwingend um eine Wiedereingliederung. Gemeinsam mit dem BEM-Team können verschiedene Möglichkeiten erarbeitet werden. Diese könnten zum Beispiel sein:

- Medizinische Rehabilitation
- Veränderungen am Arbeitsplatz (z.B. technische Hilfsmittel)
- Umstrukturierung von Verwaltungs- und Arbeitsabläufen im Aufgabengebiet
- Qualifizierung des Arbeitnehmers
- Rehabilitationsmaßnahmen
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Beratung, Vermittlung, Gesprächsführung

Das BEM-Verfahren beginnt bei der Stadt Weiterstadt mit der Fehlzeitenanalyse, die durch den Fachdienst Personal durchgeführt wird. Das Anschreiben an die Mitarbeitenden beinhaltet alle nötigen Informationen zum BEM-Verfahren sowie die Einladung zum Erst- bzw. Informationsgespräch.

Das BEM-Team vermittelt dem betroffenen Beschäftigten im Erstgespräch das BEM-Verfahren und die bestehenden Möglichkeiten. Der Betroffene kann im Anschluss an das Erstgespräch der Teilnahme am BEM zustimmen oder es auch ablehnen.

Unter Einbezug notwendiger Gesprächspartner (Vorgesetzte, Krankenkasse oder Integrationsfachdienst) können in Anschlussgesprächen Möglichkeiten und Hilfestellungen besprochen und initiiert werden.

4.4 Zuständigkeiten

Im Fachdienst I/2 Zentrale Dienste ist Frau Sandra Röttger für das gesamte Gesundheitsmanagement und den Arbeitsschutz zuständig. Zu jeder der drei Säulen bestehen zudem Teams in unterschiedlichen Zusammensetzungen, die nachfolgend aufgelistet sind.

Steuerungsgruppe Gesundheit	
Ziel: Koordination und Kontrolle der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).	
Mitglieder	<ul style="list-style-type: none"> • Bürgermeister • Arbeitsschutzkoordinatorin/Gesundheitsmanagement (Frau Sandra Röttger) • Leiter des Fachbereiches I (Herr Frank Wesp) • Zwei Vertreter Personalrat (Frau Monika Awenius, Herr Jürgen Mißback) • Interne Frauenbeauftragte (Frau Monika Reif-Myrzik)

Arbeitsschutzausschuss	
Ziel: Informationsaustausch zum Arbeitsschutz, Analyse des Unfallgeschehens sowie Koordination von Arbeitsschutzmaßnahmen.	
Mitglieder	<ul style="list-style-type: none"> • Bürgermeister • Arbeitsschutzkoordinatorin/Gesundheitsmanagement (Frau Sandra Röttger) • Fachkraft für Arbeitssicherheit • Betriebsarzt/-ärztin • Sicherheitsbeauftragte der jeweiligen Bereiche • Zwei Vertreter Personalrat (Frau Monika Awenius, Herr Jürgen Mißback) • Frauenbeauftragte (Frau Monika Reif-Myrzik) • Personal (Frau Melanie Langendorf) • FB V (Frau Ariane Krug von Nidda, Herr Rüdiger Stark)

BEM-Team	
Ziel: Bestehende Krankheit überwinden, neuen Erkrankungen vorbeugen und Arbeitsplätze sichern und erhalten. Durchführung nach (§ 167 SGB IX).	
Mitglieder	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsitzende Personalrat (Frau Monika Awenius) • Vertreter Personalrat (Herr Jürgen Mißback) • Arbeitsschutzkoordinatorin/Gesundheitsmanagement (Frau Sandra Röttger) • Personal (Frau Melanie Langendorf)

Sicherheitsbeauftragte:

Eine Übersicht mit den aktuell tätigen Sicherheitsbeauftragten ist im Intranet zu finden.

Ersthelfer:

Bei den Fachbereichs- bzw. Fachdienstleitern oder bei Frau Sandra Röttger können Mitarbeitende in Erfahrung bringen, wer für den jeweiligen Arbeitsbereich als Ersthelfer gemeldet und ausgebildet ist. Bei Interesse kann sich jeder Mitarbeitende freiwillig bei der Führungskraft melden und bei bestehendem Bedarf die entsprechende Qualifikation über den Arbeitgeber erhalten.

5. Ziele und Maßnahmen 2020/2021

Die Ziele für die Jahre 2020 und 2021 sind im Folgenden aufgezeigt. Als zentral werden dabei die Transparenz des BGM sowie die Partizipation der Mitarbeitenden betrachtet.

Darüber hinaus gewinnt auf Basis der Gesundheitszirkel das Thema Führung an Bedeutung. Die Ziele werden Anfang 2022 evaluiert und Maßnahmen überprüft sowie neue Ziele und Maßnahmen abgeleitet.

Erhöhung der Transparenz	
<i>Ziel</i>	<i>Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt Weiterstadt ist bis Ende 2021 transparent sowie partizipativ gestaltet und ausgebaut.</i>
Maßnahme 1	Um den Wiedererkennungswert zu erhöhen wird bis Mai 2020 ein Slogan für das BGM entworfen. Die Mitarbeitenden können zu dem Slogan Vorschläge unterbreiten. Unter den eingereichten Vorschlägen wird ein Gutschein für eine Mobile Massage verlost. Der beste Vorschlag wird ausgewählt und realisiert sowie ebenfalls mit dem Gewinn einer Massage belohnt.
Maßnahme 2	Zur Mitarbeiterinformation wird ein Flyer über das BGM der Stadt Weiterstadt entworfen (Inhalte: was ist BGM? Was sind die Ziele? Wie unterstützen wir die Gesundheit - Angebote und Maßnahmen.).
Maßnahme 3	Das neue Konzept wird im Intranet für alle Mitarbeitenden zugänglich veröffentlicht. Auf bestehenden Angeboten wird das BGM-Logo angebracht.
Maßnahme 4	Der Aufbau im Intranet unter „Gesundheit“ wird an das Konzept angepasst und mit aktuellen Inhalten gefüllt. Auch auf der Homepage der Stadt Weiterstadt wird über das BGM informiert, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.
Maßnahme 5	In jedem Bereich wird bis Ende 2021 jeweils ein Gesundheitsmultiplikator ausgebildet. Die Multiplikatoren dienen als Schlüsselpersonen für Gesundheitsthemen. Hierdurch wird gewährleistet, dass die Reichweite der Informationen des BGM erhöht wird und alle Mitarbeitenden niedrigschwellig von Angeboten, Aktionen und Maßnahmen des BGM erfahren.*
Maßnahme 6	Monatlich wird ein Newsletter über aktuelle und wissenswerte Themen aus dem BGM berichten.

* Die Ausbildung der Multiplikatoren wird durch Frau Röttger übernommen und beinhaltet die zentralen Elemente des BGM-Konzeptes sowie eine Schulung der Freiwilligen zur Kommunikation von Gesundheitsthemen an Mitarbeitende. Wichtig ist, dass sowohl Aufgaben als auch die Relevanz der Zuständigkeit übermittelt werden und neben der Kooperation zwischen BGM und Multiplikatoren eine kontinuierliche Begleitung durch Frau Röttger stattfindet.

Gesunde Führung	
<i>Ziel</i>	<i>Ende 2021 kennen 70% der Führungskräfte (Fachbereichsleiter/ Stabsstellen + Fachdienstleiter + Kitaleitungen) den Einfluss von Führung auf die Gesundheit der Mitarbeitenden und sind zu diesem Thema geschult. Insbesondere die Themen „Anerkennung und Wertschätzung“ sowie „gesunde Selbstführung“ finden dabei Beachtung.</i>
Maßnahme 1	Angebote für mögliche Seminare werden eingeholt, verglichen und ein Anbieter für die Durchführung ausgewählt.
Maßnahme 2	In Kooperation finden mindestens zwei Schulungen zu Führung und Gesundheit statt.
Maßnahme 3	Führungskräfte erhalten darüber hinaus eine Einführung in die Dienstvereinbarung über die Gesundheitsvorsorge und die Gesundheitshilfen bei der Stadt Weiterstadt. Handlungsempfehlungen und Unterstützungsangebote sind zentrale Inhalte der Schulung.

Ausbau des BGF Angebot	
<i>Ziel</i>	<i>Das Angebot zur Verhaltensprävention (Bewegung, Ernährung, Stress) ist erweitert und an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst. Bis Juni 2021 sind mindestens zwei neue Gesundheitsangebote initiiert und werden von den Mitarbeitenden genutzt.</i>
Maßnahme 1	Es findet bis Ende 2020 eine kurze Umfrage statt, welche Angebote von den Mitarbeitenden gewünscht sind und welche sie nutzen würden (hier evtl. Vorschläge anbringen, die angekreuzt werden können z.B. aktive Pausen, Achtsamkeit am Arbeitsplatz etc.) (Indikator: Mindestens 100 Mitarbeitende nehmen an der Umfrage teil.)
Maßnahme 2	In Kooperation werden zwei gewünschte Gesundheitsangebote im Testlauf durchgeführt. (Indikator: Teilnehmerzahl an Angeboten.)

Gesundheitszirkel evaluieren	
Ziel	<i>Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel die in 2019/2020 durch die Firma FEELGOOD!concepts durchgeführt werden, sind evaluiert und bis Ende 2021 mindestens fünf Maßnahmen umgesetzt.</i>
Maßnahme 1	Die Gesundheitszirkel werden zeitnah nach Beendigung (Beginn Dezember 2019) evaluiert und Ergebnisse in einer Prioritätenliste zusammengeführt.
Maßnahme 2	Erarbeitete Maßnahmen, Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden werden in Absprache mit dem Dienstherrn umgesetzt und die Mitarbeitenden über Veränderungen durch eine Dienstversammlung sowie über E-Mail, Intranet und in Besprechungen informiert.

Ausbau des BEM	
Ziel	<i>Die Durchführung des BEM ist bis Dezember 2020 überarbeitet und transparent für die Mitarbeitenden der Stadt Weiterstadt.</i>
Maßnahme 1	Das BEM-Anschreiben an die Mitarbeitenden wird bis Mai 2020 angepasst und der neue Slogan auf dem Anschreiben ergänzt.
Maßnahme 2	Die Inhalte des BEM werden am Gesundheitstag an die Mitarbeitenden vermittelt und der Informationsflyer aktualisiert zur Verfügung gestellt.

Arbeitsschutz	
Ziel	<i>Die Organisation des Arbeitsschutzes ist bis Ende 2022 optimiert.</i>
Maßnahme 1	Mit der ias Gruppe und den Beteiligten (FB V, Personalrat, Arbeitsschutzkoordination, Brandschutzbeauftragte, FASI) wird ein standardisiertes Vorgehen bei den sicherheitstechnischen Begehungen für die einzelnen Bereiche erstellt.
Maßnahme 2	Die Unterweisungen mit sam sind bis April 2020 für alle Mitarbeitenden tätigkeitsbezogen zugeteilt (Absprachen zwischen Frau Röttger und den jeweiligen Fachbereichs- bzw. Fachdienstleitungen).
Maßnahme 3	Die Erste-Hilfe-Kurse sowie die Feuerlöschtrainings finden weiterhin alle zwei Jahre statt.
Maßnahme 4	Die Gefährdungsbeurteilungen werden bei den Begehungen gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft, Frau Röttger und bei Bedarf mit der FASI und dem Betriebsarzt erstellt und alle zwei Jahre überprüft.

Darüber hinaus wird 2021/22 zu Evaluationszwecken eine erneute Mitarbeiterbefragung durchgeführt und die Ergebnisse mit denen von 2014 abgeglichen. Weitere Ziele und Maßnahmen werden daraus für die Folgejahre abgeleitet.

Außerdem wird Ende 2021 ein Gesundheitsbericht erstellt.

Maßnahmenübersicht:

Maßnahmenübersicht BGM-Konzept											
Jan 20	Feb 20	Mrz 20	Apr 20	Mai 20	Jun 20	Jul 20	Aug 20	Sep 20	Okt 20	Nov 20	Dez 20
BGM-Konzept wird erstellt											
Slogan ausgeschrieben und ausgewählt											
Flyer über BGM-Konzept erstellen und verteilen											
BGM-Konzept an Intranet anpassen											
Auf Homepage über BGM informieren											
Infos über BEM, Intranet, Flyer, Gesundheitstag											
Anpassung sam											
Überarbeitung BEM Anschreiben + Flyer											
Initiierung 2 neuer Gesundheitsangebote											
Umfrage Gesundheitsangebote											
Multiplikatoren ausbilden											
Gesundheitszirkel evaluieren, Maßnahmen ableiten und umsetzen - regelmäßige Information an Mitarbeitende, Besprechungen											
Arbeitschutz - optimieren											
Jan 21	Feb 21	Mrz 21	Apr 21	Mai 21	Jun 21	Jul 21	Aug 21	Sep 21	Okt 21	Nov 21	Dez 21
Führungskräfteschulungen Führung und Gesundheit											
Initiierung 2 neuer Gesundheitsangebote											
Multiplikatoren ausbilden											
Arbeitschutz - optimieren											
Mitarbeiterbeteiligung											
Mitarbeiterinformation											
Angebote + Schulungen											
Arbeitschutz											
Mitarbeiterbefragung											
Neue Ziele und Maßnahmen festlegen											

6. Literaturverzeichnis

Arbeitsschutzgesetz [online verfügbar] <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/> [Stand: 02. Dezember 2020].

Badura, Prof. Dr. Bernhard (2019): Sinnhaftigkeit nicht aus dem Blick verlieren. In: Ergonomie Markt, Ausgabe 6, Dezember 2019.

DGUV – Deutsche gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband (2006): *Der Sicherheitsbeauftragte - Informationen für Unternehmer, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte, Betriebs-/ Personalräte und Sicherheitsbeauftragte.*

Franke F., Vincent S. und Felfe J. (2013): *Gesundheitsbezogene Führung.* In: Bamberg E., Ducki A., Metz A.-M. (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt – Ein Handbuch,* Hogrefe.

Juhani Ilmarinen: *Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.* In: Michael von Cranach, Hans-Dieter Schneider (Hrsg.): *Ältere Menschen in Unternehmen.* 2004, S. 39 ff.

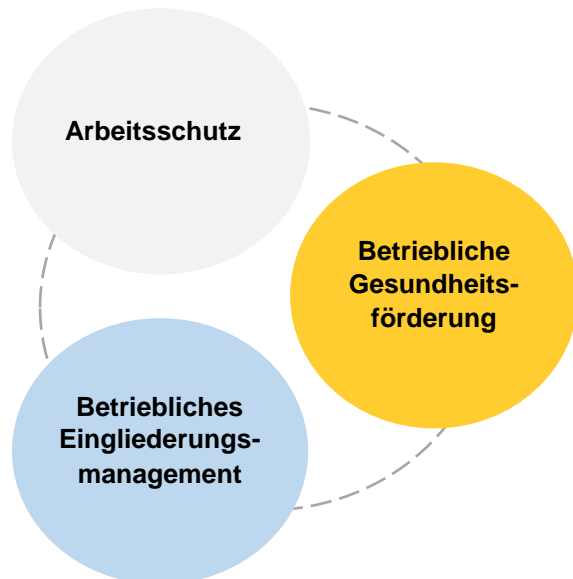
Wächter, Sabine (2019): Der Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter steht im Fokus. In: In: Ergonomie Markt, Ausgabe 6, Dezember 2019.

Was ist BGM eigentlich?

Der Arbeitsplatz stellt einen zentralen Lebensraum dar, in dem die Menschen einen Großteil ihres Lebens verbringen. Dabei können sich die Arbeitsbedingungen sowohl positiv als auch negativ auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadt Weiterstadt verfolgt das Ziel, die Verhältnisse bei der Arbeit gesundheitsfördernd zu gestalten und Mitarbeitende bei einem gesundheitsbewussten Verhalten zu unterstützen. Es handelt sich um einen stetigen Prozess ohne definiertes Ende.

Drei Bereiche des BGM:



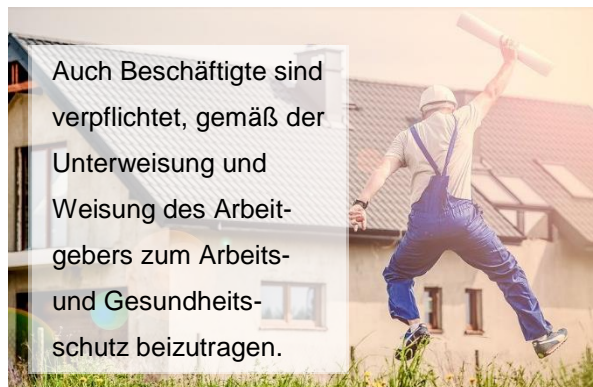
Arbeitsschutz

Maßnahmen:

- Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen
- Sicherheitstechnische Unterweisungen mit der Software sam
- Ersthelfer*innen, Brandschutzbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte

Der Arbeitgeber ist rechtlich zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren verpflichtet.

Die Verantwortung für den Arbeitsschutz kann übertragen werden. Bei der Stadt Weiterstadt sind demnach die Fachbereichsleiter für diese Themen verantwortlich. Unterstützt werden sie durch die Arbeitsschutzkoordinatorin. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt sind beratend und unterstützend im Arbeits- und Gesundheitsschutz tätig.



Betriebliche Gesundheitsförderung

Maßnahmen:

- Gesundheitstag, Mobile Massage, Kurse
- Betriebssportgruppen
- Gesundheitszirkel, Mitarbeiterbefragung
- Wasserspender
- Zuschuss Rückengesundheit

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist freiwillig und keine verpflichtende Aufgabe des Arbeitgebers.

Die Stadt Weiterstadt hat sich dennoch dazu entschieden, vielzählige Angebote und Maßnahmen für ihre Mitarbeitenden zu etablieren, um die Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern und ein Umfeld zu schaffen, in dem Gesundheit alltäglich gelebt werden kann.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sind Mitarbeitende innerhalb von 12 Monaten mindestens 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt (zusammenhängend oder einzelne Tage) greift das BEM. Es handelt sich dabei nicht zwingend um eine Wiedereingliederung, sondern vielmehr um eine individuelle Unterstützung und Begleitung auf freiwilliger Basis. Das BEM bietet unterschiedliche Möglichkeiten. Diese könnten zum Beispiel sein:

- Medizinische Rehabilitation
- Veränderungen am Arbeitsplatz (z.B. technische Hilfsmittel)
- Umstrukturierung von Verwaltungs- und Arbeitsabläufen im Aufgabengebiet
- Qualifizierung des Arbeitnehmers
- Rehabilitationsmaßnahmen
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Beratung, Vermittlung, Gesprächsführung

Kontakt

Sandra Röttger

Fachdienst I/2
Gesundheitsmanagement &
Arbeitsschutz



06150 / 400-1206

sandra.roettger@weiterstadt.de

In enger Zusammenarbeit mit:

- Steuerungsgruppe Gesundheit
- Arbeitsschutzausschuss (ASA)
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Personalrat
- BEM-Team

Gesund und fit -
wir machen mit!

**Betriebliches Gesundheitsmanagement
(BGM)
der Stadt Weiterstadt**



Hinweis:

Das BEM-Team unterliegt der Schweigepflicht und kann jederzeit bei persönlichem Unterstützungsbedarf kontaktiert werden.