Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	Ressort 404 - Personal
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Klaudia Dmuß 563 6100 563 8029 klaudia.dmuss@stadt.wuppertal.de
	Datum:	08.09.2014
	Drucks.-Nr.:	**VO/0578/14** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
23.09.2014 **WAW**	**Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss** **Entgegennahme o. B.**	

Bericht über das betriebliche Gesundheitsmanagement

Grund der Vorlage

Der Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW wird regelmäßig über

- den Stand des Personalabbaus und
- die Umsetzung der Maßnahmen der Personalentwicklung informiert.

Die Information über die Maßnahmen der Personalentwicklung erfolgt jeweils mit einem thematischen Schwerpunkt. In der Sitzung v. 24.09.13 zu TOP 7.1.1 (Bericht über die Aus- und Fortbildung der Stadt Wuppertal) hat die Verwaltung einen Bericht über die konzeptionelle Umsetzung des Gesundheitsmanagements zugesagt.
Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein wesentliches Element der Personalentwicklung - gerade vor dem Hintergrund der Herausforderungen des Personalabbaus.

Beschlussvorschlag

Der Ausschuss nimmt den Bericht ohne Beschluss entgegen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Bericht über das betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt Wuppertal

Seit 1997 gibt es bei der Stadt Wuppertal Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. 2001 wurde die erste Dienstvereinbarung dazu mit dem Personalrat abgeschlossen.

2012 hat eine Arbeitsgruppe aus Führungskräften in Zusammenhang mit der Erarbeitung des „Handlungsprogramms Personalentwicklung und Personalabbau" das betriebliche Gesundheitsmanagement als einen Handlungsschwerpunkt der Personalentwicklung aufgegriffen und Empfehlungen zur Optimierung erarbeitet.

Der Verwaltungsvorstand hat in seiner Sitzung v. 18.03.13 beschlossen, diese Empfehlungen umzusetzen. Diese Empfehlungen lauten:

- zunächst wird ein Pilotversuch in einer Leistungseinheit pro Geschäftsbereich mit den durch die Arbeitsgruppe skizzierten Rahmenbedingungen durchgeführt,
- im Rahmen der Pilot - Projekte werden konkrete Vorschläge für gesundheitsfördernde Maßnahmen erarbeitet,
- die Wirkungen der einzelnen Maßnahmen sind zu evaluieren und darüber zu berichten. Ein Ziel ist die Senkung des Krankenstandes,
- die Vorgehensweise und die Wirkungen werden 2015 in einem Führungskräfteworkshop vorgestellt,
- der für „Personal" zuständige Beigeordnete wird „Mentor für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Verwaltungsvorstand",
- es wird eine Stelle mit der Funktion eines / einer Gesundheitsmanagers/-in eingerichtet. Für das Anforderungsprofil, die organisatorische Zuordnung und die Finanzierung ist ein Konzept zu erarbeiten,
- das zentrale „Steuerungsgremium für das Betriebliche Gesundheitsmanagement" wird – dem Vorschlag der Arbeitsgruppe entsprechend – erweitert und neu besetzt.

Am 12.08.14 konnte der Verwaltungsvorstand den Bericht über die vollständige Umsetzung dieser Empfehlungen entgegennehmen.

Beim 3. Mitarbeiterforum 2014 ist das betriebliche Gesundheitsmanagement Schwerpunktthema.

Bereits mit Abschluss der neuen Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement 2012 waren zusätzliche Haushaltsmittel in Höhe von 100.000 € zur Verfügung gestellt worden.

1. Zielkonflikt: Personalabbau und Gesundheitsmanagement

Der konsequente Personalabbau nach dem Haushaltssicherungskonzept und dem Haushaltssanierungsplan ist für die Stadt Wuppertal ohne Alternative.

Er darf jedoch nicht dazu führen, dass sich die Gesundheitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschlechtert und Krankheitsausfälle zunehmen. Deshalb gewinnt gerade jetzt die betriebliche Gesundheitsförderung an Bedeutung!

Mit der Umsetzung des Haushaltssicherungskonzeptes werden Arbeitsbedingungen verändert. Die daraus resultierenden Anforderungen können Gesundheitsrisiken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewirken. Ungesunde Belastungen können sowohl zu körperlichen Beschwerden führen als auch Risiken für die psychische Gesundheit auslösen.

Eine gute physische und psychische Gesundheit hilft, die Arbeitsanforderungen zu bewältigen und fördert die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine wesentliche Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

Die Gesundheit wird durch vielfältige Faktoren beeinflusst. In der Arbeitswelt sind das

- die Art der Arbeitstätigkeit und
- die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird.

Die Organisation (Strukturen, Prozesse, Rahmenbedingungen) wirkt direkt, z. B. durch Führungsstil, Unternehmenskultur, durch die Arbeitstätigkeit, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsmittel auf die physische und psychische Gesundheit und das soziale Wohlbefinden der Beschäftigten. Studien zeigen, dass es insbesondere die folgenden Arbeitsbedingungen sind, die - neben körperlichen Belastungen (z.B. Tragen und Heben schwerer Lasten) – Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten darstellen:

- monotone Arbeitsaufgaben ohne Handlungs- und Gestaltungsspielräume,
- geringe Verantwortung,
- wenig Kontrolle über die Arbeitsanforderungen,
- Zeitdruck und Leistungsvorgaben sowie
- mangelnde Kommunikation und sozialer Stress (z. B. Konflikte, fehlende Unterstützung von Kollegen/-innen und Vorgesetzten,..).

Mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) wird versucht, die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu erhalten, zu fördern bzw. zu verbessern. Ansatzpunkte sind:

- **das Verhalten**, d.h. die Förderung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten, und
- **die Verhältnisse**, d.h. die gesundheitsgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung.

1. Stand der Umsetzung

a) Implementierung als Führungsaufgabe

Führungskräfte beeinflussen maßgeblich die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsabläufe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch ihre physische und psychische Gesundheit. Ein Schwerpunkt liegt daher in der Qualifizierung der Führungskräfte zum Thema „Gesundheit“:

- „Führen von gesunden Gesprächen“ (verbindliche 2-tägige Qualifizierungsmaßnahme ab Abteilungsleitungsebene aufwärts) 2001
- „Mobbing erkennen, Prävention betreiben“ 2003

- „Erhalt der Arbeitsfähigkeit“ Vortrag bei einem Führungskräftetreffen 2008
- „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ 2010
- „Betriebliches Gesundheitsmanagement - Ziele, Herausforderungen, Maßnahmen“ Arbeitsgruppe von Führungskräften 2012
- „Betriebliches Gesundheitsmanagement – Aufgabe der Führungskräfte“ Vortrag bei einem Führungskräftetreffen 2014
- Einbindung in die laufenden Qualifizierungsangebote für Führungskräfte

b) Analyse der Gesundheitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Folgende Analyseinstrumente wurden für die Anforderungen der Stadt Wuppertal entwickelt und erprobt, um Handlungsbedarfe ableiten zu können.

Fehlzeitenanalyse

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten werden seit 2003 jährlich sowohl für die Gesamtverwaltung als auch für die einzelnen Leistungseinheiten in anonymisierter Form und nach festgelegten Kriterien (vgl. Dienstvereinbarung zur Erfassung von Fehlzeiten) ausgewertet und dienen der quantitativen Analyse der Arbeitsunfähigkeitsentwicklung.

In den letzten Jahren ist leider ein kontinuierlicher Anstieg der krankheitsbedingten Fehlzeiten auf inzwischen 10,4% (Arbeitstage) festzustellen. Bei der Bewertung dieser Quote ist zu beachten: die Krankenkassen erfassen nur Attest-pflichtige Krankheiten ab 3 Tage und berechnen infolgedessen deutlich niedrigere Fehlzeiten ihrer Versicherten.

Die Stadt Wuppertal beteiligt sich seit einigen Jahren an einem vom Deutschen Städtetag durchgeführten Vergleich der Krankenstände von Mitgliedsstädten. Die Vergleichsdaten der Stadt Wuppertal, die dazu nach einem einheitlich festgelegten methodischen Vorgehen ermittelt werden, liegen über den Durchschnittswerten der Mitgliedsstädte insgesamt, aber auch über der von Städten gleicher Einwohnergrößenklassen (GK II).

Der Krankenstand unterliegt stets sehr vielschichtigen Einflüssen (z. B. konkrete Arbeitsbedingungen, Alter und Geschlecht der Beschäftigten, jahreszeitliche bzw. witterungsbedingte Einflüsse usw.). Deshalb werden die Fehlzeiten differenziert analysiert. Diese Detailanalysen zeigen Handlungsbedarf auf. An dieser Stelle werden nur die wesentlichen Ergebnisse nach

- der Dauer der Erkrankung und nach
- dem Alter

dargestellt, aus denen sich Ansatzpunkte für die betriebliche Gesundheitsförderung ergeben: durchschnittlich zwei Drittel der Erkrankungsfälle sind Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage). Sie wirken sich zwar relativ gering auf den Anteil am Krankenstand aus, haben aber wegen ihrer Häufigkeit eine besondere Bedeutung. Feststellbar ist auch, dass die Anzahl an Langzeiterkrankungen (über 6 Wochen) stetig zunimmt. Diese Fälle verursachen eine große Zahl von Arbeitsunfähigkeitstagen, die die Höhe des Krankenstandes stark beeinflussen.

Von Langzeiterkrankungen sind ältere Mitarbeiter/-innen häufiger betroffen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Risiko chronischer und schwerwiegender Erkrankungen mit zunehmendem Alter steigt und sich berufliche Belastungen auf die ältere Personen

ungleich stärker auswirken als auf jüngere Menschen. Die altersspezifische Analyse der Arbeitsunfähigkeit ergibt, dass der Krankenstand mit zunehmendem Alter kontinuierlich ansteigt.

Krankheitsspezifische Analyse

Mit Unterstützung der Krankenkassen werden ergänzend die der Arbeitsunfähigkeit zu Grunde liegenden Krankheiten analysiert. Die am häufigsten auftretenden Krankheitsarten von gesetzlich Versicherten sind Erkrankungen der Atemwege. Schon auf dem 2. Platz folgen psychische Erkrankungen. Danach kommen Muskel- und Skeletterkrankungen und Erkrankungen des Verdauungssystems.

Die Krankenkassen beobachten in den letzten Jahren einen Anstieg der Krankheitsquote aufgrund psychischer Erkrankungen. Ergänzend dazu informiert auch die gesetzliche Rentenversicherung darüber, dass bundesweit psychische Erkrankungen zur häufigsten Ursache für vorzeitige Verrentungen geworden sind!

Betriebsspezifische Analyse

Ziel einer betriebsspezifischen Analyse ist es, die wichtigsten gesundheitlichen Belastungen und Ressourcen der Beschäftigten orientiert an den konkreten Arbeitsbedingungen zu erfassen und Zusammenhänge zwischen Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Verhalten der Beschäftigten zu erkennen. In acht Organisationseinheiten wurden bisher schon Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung mit betriebsspezifischen Analysen durchgeführt. Entscheidend für die Auswahl dieser Bereiche war in erster Linie das Interesse und die Aufgeschlossenheit der betroffenen Führungskräfte sowie der Beschäftigten gegenüber dem Vorhaben. Dabei wurden verschiedene Analyseinstrumente (Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel, Arbeitssituationsanalysen usw.) erprobt.

c) Durchgeführte Maßnahmen

Die Ergebnisse der Fehlzeitenanalyse und der krankheitsspezifischen Analyse wurden genutzt, um gezielte präventive Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

In einer Reihe von Studien konnte belegt werden, dass Personen mit einer hohen Gesundheitskompetenz deutlich weniger körperliche Beschwerden aufweisen als Personen mit geringer Gesundheitskompetenz. Zur Stärkung der persönlichen Gesundheitspotentiale der Beschäftigten ist es erforderlich, die Angebote zur Verhaltensprävention im Programm der Kommunalen Fortbildung auf die Gesundheitsrisiken auszurichten, die in den Analysen festgestellt wurden.

Auf der Grundlage der betriebsspezifischen Analysen wurden unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt, z.B.

- Maßnahmen zur Verbesserung der internen Kommunikation (regelmäßige Fallbesprechungen, effektivere Teambesprechungen usw.),
- zur Optimierung von Arbeitsabläufen (Umstellung auf Termingeschäft in publikumsintensiven Bereichen, Nachbearbeitungszeiten usw.),
- zur Verbesserung der Arbeitsmittel (bessere Funktionalität usw.) und

- zur Stärkung der Gesundheitskompetenz (gesunde Ernährung, ergonomisches Verhalten am Arbeitsplatz usw.).

  Sie sind jeweils von den Beschäftigten der ausgewählten Organisationseinheiten entwickelt worden. Insgesamt konnte ein hoher Umsetzungsgrad erreicht werden. In den beteiligten Leistungseinheiten ist es gelungen, die krankheitsbedingten Fehlzeiten zu reduzieren, so dass eine unmittelbare Wirkung der Projekte darauf zwar nicht empirisch belegt, aber vermutet werden kann.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Kombination von verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter/-innen am wirkungsvollsten ist. D. h. Fortbildung und Qualifizierung sollten mit der Verbesserung der konkreten Arbeits- und Organisationsbedingungen vor Ort verzahnt sein. Es hat sich zudem bewährt, die Wirkungen von Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu überprüfen (Evaluierung).

Die Ergebnisse der Projekte zeigen, dass betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung wirken. Der verwaltungsweit kontinuierlich ansteigende Krankenstand macht aber auch deutlich, dass die bisherigen Aktivitäten allein noch nicht ausreichen, um die Gesundheitssituation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig zu verbessern und die krankheitsbedingten Fehlzeiten zu reduzieren. Negativ wirkt sich hier die demographische Entwicklung der Belegschaft aus. Sie stellt zukünftig besondere Anforderungen an die betriebliche Gesundheitsförderung. Die Altersstruktur der Stadtverwaltung weist schon jetzt einen hohen Anteil älterer Beschäftigter auf. Das Durchschnittsalter liegt bereits bei fast 47, 5 Jahren. In den nächsten Jahren wird sich ihr Anteil erhöhen, so dass Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten immer wichtiger werden.

2. Zukünftiger Handlungsbedarf

Gesundheitsförderung ist gerade in Zeiten immer enger werdender finanzieller Spielräume für ein effektives und wirtschaftliches Handeln unverzichtbar. Sie muss intensiviert werden, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten. Es wird angestrebt, gesundheitsförderliche Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, die trotz der notwendigen Veränderungsprozesse

- eine weitgehend beanspruchungs-optimale Gestaltung der Arbeitsaufgaben
- in möglichst störungsfreien Arbeitsabläufen,
- gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen,
- eine mitarbeiterorientierte Führungs- und Unternehmenskultur und
- die notwendige soziale Unterstützung der Beschäftigten

ermöglichen.

Nachhaltigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Gesundheitsmanagement darf nicht nur auf einzelne Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention oder auf zeitlich befristete Interventionen in einigen wenigen Leistungseinheiten begrenzt sein. Nachhaltige Wirkungen können nur erzielt werden, wenn der Erhalt und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in den Arbeitsalltag eingehen.

3. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) am 01.03.2012 wird ein einheitliches und systematisches Verfahren zur Wiedereingliederung auf der Grundlage des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) geregelt.

Das BEM ist ein Hilfsangebot des Arbeitgebers an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder unterbrochen und in diesem Zeitraum auf 6 Wochen aufaddiert arbeitsunfähig sind. Die Betroffenen haben einen Anspruch auf das BEM.

Nach den ersten Auswertungen gibt es in der Stadtverwaltung pro Kalenderjahr ca. 1000 BEM-Fälle. Bisher nutzen 20% von ihnen das Angebot und führen ein „BEM-Erstgespräch“. Die Auswertung der Vereinbarungen aus den bisher schon durchgeführten Verfahren ergibt, dass in vielen Fällen mit vergleichsweise geringem Aufwand Verbesserungen der Arbeitssituation erreicht werden konnten.

Zur Qualitätssicherung wurden die ersten Erfahrungen mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement in einem zweitägigen Workshop durch betriebliche Experten/-innen ausgewertet. Dabei sind die Stärken und Schwächen einzelner Elemente des Verfahrens beleuchtet und Verbesserungsvorschläge erarbeitet worden, die nunmehr sukzessive umgesetzt werden.

Als ein erstes Ergebnis wird am 11.11.14 für Führungskräfte, die 2012 zum BEM-Verfahren geschult worden sind, eine Tagung zum Erfahrungsaustausch und zur Information über Hilfs- und Fördermöglichkeiten durchgeführt.

Anlage 1

Angebote der kommunalen Fortbildung zur Gesundheitsförderung 2014:

Wege zurück zu einem erholsamen Schlaf
Nacken-Fit
Stress und Verspannungen bewältigen
Stressbewältigung durch Achtsamkeit
Aqua-Fitness - Kurs 1 und 2
1-Minuten Entspannung
Neue Energien im Beruf durch Yoga
Kiefer und Nacken entspannen
Augentraining für die Bildschirmarbeit
Wie steigere ich mein Wohlbefinden?
Effektiver Umgang mit Belastungen an Arbeitsplätzen mit viel Bürgerkontakt
Gesund älter werden im Beruf
Kann Humor Deinem Burn-out schaden?
Gleichgewicht finden
Gesund leben bei großer Arbeitsbelastung
Ergonomie am Arbeitsplatz - Coaching

Anlage 2

INTRANET –VERÖFFENTLICHUNG:

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

- Welche neuen Regelungen enthält die Dienstvereinbarung?
- Warum BGM?
- Was bietet das BGM?
- Wer steht für Fragen zum BGM zur Verfügung?
- Wie geht es weiter (Ausblick)?

Mit der Aktualisierung der Dienstvereinbarung zum BGM vom 23.02.2012 wird die betriebliche Gesundheitsförderung weiterentwickelt. Zukünftig soll betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur aus einzelnen gesundheitsfördernden Maßnahmen bestehen. Das BGM soll im Arbeitsalltag und bei betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt werden, um die Arbeit gesünder zu gestalten Deshalb sollen vermehrt Projekte in den Leistungseinheiten durchgeführt werden, die sowohl auf die konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort (verhältnisbezogene Gesundheitsförderung) als auch auf das gesundheitsgerechte Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (verhaltensbezogene Gesundheitsförderung) ausgerichtet sind. Durch die Verknüpfung dieser beiden Ansätze soll sowohl negativen Auswirkungen von ungesunden Arbeitsbelastungen begegnet werden als auch Bewältigungsmöglichkeiten der Beschäftigten gestärkt werden. Dies ist vor dem Hintergrund der Einsparvorgaben und des Personalabbaus wichtiger denn je, denn die damit verbundenen Veränderungsprozesse stellen hohe Arbeitsanforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das BGM soll dabei helfen, die Herausforderungen und Veränderungsprozesse mit gesundheitsförderlichen Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu begleiten. Damit die Umsetzung des Gesundheitsmanagementsystems gelingt, ist eine aktive Beteiligung und das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das BGM ebenso Voraussetzung wie das Engagement der Verwaltungsleitung, der Führungskräfte und der Personalvertretung!

Welche neuen Regelungen enthält die Dienstvereinbarung?

Die Organisation des BGM und die Prozessschritte sind an die Erfahrungen der letzten Jahre angepasst worden (siehe §§ 2 u. 3). Neu ist, dass eine Erfolgsbewertung für die dezentralen und zentralen Maßnahmen verbindlich festgelegt worden ist (siehe § 7). Es wird zukünftig für die Durchführung gesundheitsförderlicher Maßnahmen ein zentrales Budget zur Verfügung gestellt, das für zentrale Maßnahmen sowie für die Analyse und die Evaluation dezentraler Maßnahmen verwendet werden darf (siehe § 7). Neu ist auch, dass einzelnen Beschäftigten bzw. Beschäftigungsgruppen das Recht eingeräumt wird, die Durchführung eines dezentralen Gesundheitsförderungsprojektes bei ihrer jeweiligen Amts-, Ressort-, Stadtbetriebs- bzw. Werks-/Betriebsleitung zu beantragen (siehe § 2 Nr. 2).

Warum BGM?

Vom BGM profitieren Stadtverwaltung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen.

Vorteile für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind z. B.

- der Abbau/die Verringerung von negativen Arbeitsbelastungen und arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken bzw. Beschwerden
- die Verbesserung des Gesundheitszustandes
- die Steigerung des Wohlbefindens
- die Verbesserung der Beziehung zu Kollegen/innen und Führungskräften (Betriebsklima)
- die Verbesserung der internen Kommunikation und Zusammenarbeit
- mehr Arbeitsfreude und -zufriedenheit
- die Verbesserung der Gesundheitskompetenz

Vorteile für den Arbeitgeber sind z. B.

- eine hohe Arbeitsmotivation, -zufriedenheit und -produktivität
- die Erhöhung der Gesundheitsquote / Senkung des Krankenstandes
- die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
- die Verbesserung der internen Kommunikation und Zusammenarbeit
- der Rückgang der Personalfluktuation
- die Verbesserung der Arbeitsleistung

Ziel muss es sein das HSK sehr eng zu begleiten, um rechtzeitig möglichen gesundheitlichen Risiken bei Führungskräften und Mitarbeitern/-innen präventiv zu begegnen zu können und die Arbeitsfähigkeit durch gezielte Maßnahmen zu erhalten bzw. zu fördern.

Was bietet das BGM?

1. Kurse und Seminare zur betrieblichen Gesundheitsförderung

In einem eigenen Programmteil der Kommunalen Fortbildung werden zentrale Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten, die für alle Beschäftigten zugänglich sind. Die Angebote sind vorbeugend orientiert und zielen auf das individuelle Gesundheitsverhalten der Beschäftigten (verhaltensbezogene Gesundheitsförderung) ab.

2. Gesundheitsförderungsprojekte

In der Vergangenheit wurden in verschiedenen Leistungseinheiten Gesundheitsförderungsprojekte durchgeführt. Alle Maßnahmen werden systematisch auf die jeweilige Leistungseinheit zugeschnitten. Der Bedarfsanalyse und Zieldefinition folgt die konkrete Planung und Ausführung geeigneter Maßnahmen sowie die Bewertung der Ergebnisse. Das methodische Vorgehen ist immer an den unterschiedlichen Anforderungen, Belastungen und Gegebenheiten der jeweiligen Leistungseinheit bzw. ihrer Beschäftigten orientiert, um "maßgeschneiderte" Maßnahmen

entwickeln und umsetzen zu können. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt es verschiedene methodische Ansätze und Analyseinstrumente (siehe Link unten), von denen eine Vielzahl bereits in verschiedenen Gesundheitsförderungsprojekten erprobt wurde.

3. Angebote der Betriebssportgemeinschaft

Die BSG Stadtverwaltung ist ein wichtiger Partner der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie bietet eine Vielzahl von praxisorientierten Aktionen "unter Kollegen/innen". Die BSG versucht Bewegung in den Alltags zu integrieren, um der zunehmenden Bewegungsarmut und den gravierenden negativen Folgen davon, wie z.B. Rücken- und Venenproblemen entgegentreten zu können. Die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist fester Bestandteil des Programms der BSG Stadtverwaltung. Sie stellt die aktuellen "Gesundheitstipps" im Intranet zur Verfügung, die auch über diese Seite erreicht werden können. Darüber hinaus bietet die BSG Stadtverwaltung den Beschäftigten in ihrem Programm eine Vielzahl von Möglichkeiten zum Ausgleich von Bewegungsmangel, Abbau von Stress und vieles mehr.

4. Aktionstage zur Gesundheit

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Krankenkassen wurden Aktionstage zur Gesundheit durchgeführt. Dabei konnten Mitarbeiter/-innen, z. B. ihr

- Körpergewicht
- Body-Maß Index (BMI)
- Lungenvolumen
- Blutdruck
- ihre körperliche Fitness
- ihre Muskelkraft besonders Bauch- und Rückenmuskeln

messen und durch Fachleute bewerten lassen.

Darüber hinaus konnten sie sich über Präventionsmöglichkeiten informieren, eigene Lebensgewohnheiten reflektieren, gesundes Essen testen und eine Vielzahl von Informationen rund um das Thema „Gesundheit“ erhalten.

Wer steht für Fragen zum BGM zur Verfügung?

In allen Fragen zu diesem Themenfeld stehen Ihnen folgende Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung

Ulrike Kurz-Lehn (404), Tel. 26 55, ulrike.kurz-lehn@stadt.wuppertal.de
Gea Kirchner (Personalrat), Tel. 40 89, gea.kirchner@stadt.wuppertal.de
Ralph Wilkes (Personalrat),Tel. 52 94, ralph.wilkes@stadt.wuppertal.de
Roswitha Bocklage (000.4), Tel. 53 70, roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de

Wie geht es weiter (Ausblick)?

Führungskräfte haben eine wichtige Rolle in diesem Prozess, denn sie tragen die Verantwortung für die Umsetzung eines funktionierenden BGM in ihren Zuständigkeitsbereichen. Um ihnen Handlungssicherheit zu vermitteln, wird derzeit eine Qualifizierungsreihe vorbereitet. In den nächsten Wochen wird zudem ein Konzept für die Gefährdungsbeurteilung psychosozialer

Belastungen gemeinsam mit dem Personalrat erarbeitet. Es ist vorgesehen, mit zwei Pilotprojekten in diesem Jahr zu starten. Die Analyse und in der Folge die konkrete Planung und Ausführung geeigneter Maßnahmen soll unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Leistungseinheiten intensiviert werden.