

<b>Landeshauptstadt Magdeburg</b> - Die Oberbürgermeisterin -		Datum 01.03.2023
Dezernat V	Amt V	<b>Öffentlichkeitsstatus</b> öffentlich

**INFORMATION**

**I0064/23**

Beratung	Tag	Behandlung
Die Oberbürgermeisterin	21.03.2023	nicht öffentlich
Gesundheits- und Sozialausschuss	22.03.2023	öffentlich
Stadtrat	20.04.2023	öffentlich

Thema: Bericht zur Gesundheitsförderung

Mit Beschluss-Nr. 5403-057(VII)22 hat der Stadtrat beschlossen:

Die Oberbürgermeisterin wird beauftragt, die Erstellung eines jährlichen Berichtes zu Maßnahmen der Gesundheitsförderung in der Stadt zu prüfen. Ebenso sollte ein solcher Bericht Informationen zu Angeboten bzw. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der Stadt und den ihr verbundenen Unternehmen erhalten. Der Bericht soll jährlich im Ausschuss für Gesundheit und Soziales behandelt werden. Seitens der Verwaltung wird nachfolgend über stattgefundene Projekte berichtet. Dies sollte zukünftig nicht jährlich, sondern anlassbezogen erfolgen.

**Gesundheitsnetzwerk – Strukturaufbau zur kommunalen Gesundheitsförderung und Prävention**

Seit dem Jahr 2021 wird das durch die GKV geförderte Projekt zum Aufbau kommunaler Kooperationsstrukturen für Gesundheitsförderung und Prävention in der Landeshauptstadt Magdeburg umgesetzt.

Das GKV-Bündnis für Gesundheit ist eine gemeinsame Initiative der gesetzlichen Krankenkassen mit dem Anliegen, Gesundheitsförderung und Prävention in den Lebenswelten gemeinsam voranzubringen. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert das GKV-Bündnis unter anderem den Strukturaufbau und die Vernetzungsprozesse, die Entwicklung und Erprobung gesundheitsfördernder Konzepte, insbesondere für sozial und gesundheitlich benachteiligte Zielgruppen sowie Maßnahmen zur Qualitätssicherung und wissenschaftlichen Evaluation. Der GKV-Spitzenverband hat gemäß §20a Abs. 3 und 4 SGB V die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung damit beauftragt, die Aufgaben des GKV-Bündnisses für Gesundheit mit Mittel der Krankenkassen umzusetzen.

Innerhalb von fünf Jahren soll mit dem Gesundheitsnetzwerk ein „Netzwerk-Verbund“ entstehen, der dazu beiträgt, gesundheitsfördernde und präventive Angebote für Bürger\*innen schnell umzusetzen, Strukturen trägerübergreifend aufzubauen und die Transparenz und Nutzung bestehender Angebote für sozial und gesundheitlich benachteiligte Zielgruppen zu fördern.

Derzeit ist die Stelle der Gesundheitskoordination gesplittet durch die Hauptverantwortliche Kyra Severidt und anteilig durch Björn Hocke besetzt. Zum jetzigen Zeitpunkt gilt die Laufzeit des Projekts bis Ende des Jahres 2025, wobei eine Verlängerung des Projekts beim Projektträger beantragt ist.

Anhand des Gesundheitsnetzwerks sollen die Gesundheitsdaten und Angebote der kommunalen Gesundheitsförderung erfasst und daraus Maßnahmen generiert werden, welche dazu beitragen, die sozial und gesundheitlich benachteiligten Zielgruppen (vulnerable Gruppen) entsprechend deren Bedarfe und Bedürfnisse zu unterstützen. Für das Projekt sind vier Zielgruppen als vulnerabel und somit besonders relevant definiert. Dazu zählen Kinder und Jugendliche, Arbeitslose, ältere Menschen und Migrant\*innen.

Durch die Weiterführung der Netzwerkkoordination auch über die Projektlaufzeit hinaus sollen diese Ziele dauerhaft zur Verbesserung der Gesundheit der Bürger\*innen beitragen.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden seit Projektbeginn folgende wesentliche Aktivitäten umgesetzt:

Am 17. November 2021 fand die Auftaktveranstaltung und somit die Bekanntmachung des Gesundheitsnetzwerks statt. Diese Veranstaltung sollte einen Einblick über den Aufbau der GKV-Förderung, die verfolgten Projektziele, die vulnerablen Zielgruppen und die nächsten Schritte des Gesundheitsnetzwerks Magdeburg geben.

Um näher auf die sozial und gesundheitlich benachteiligten Zielgruppen einzugehen, wurden im Januar und Februar 2022 Workshops durchgeführt. Diese Workshop-Reihe widmete sich eben diesen vulnerablen Gruppen. Die Workshops fanden in zwei Teilen statt und hatten außerdem das Zusammenbringen von engagierten Netzwerkpartner\*innen und somit die Erweiterung des Netzwerks zum Ziel. Mit dem Fachwissen und der Expertise der einzelnen Personen konnten die Handlungsbedarfe der jeweiligen Zielgruppen identifiziert und analysiert werden.

Der Aufbau und die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit anderen Netzwerkpartner\*innen lief in diesem Jahr fortlaufend weiter. Auf der Website der Landeshauptstadt Magdeburg sind Steckbriefe der Netzwerkpartner\*innen zur Transparenz und Vernetzung veröffentlicht.

Am 30. November 2022 hat die erste Netzwerkkonferenz der Landeshauptstadt Magdeburg stattgefunden. Diese wurde in Zusammenarbeit mit den drei Netzwerken (Gesundheitsnetzwerk, Netzwerk „Gute Pflege“ und das Netzwerk für Integrations- und Ausländerarbeit) im Rathaus Magdeburg durchgeführt, um bereits bestehende Ressourcen der Netzwerke verknüpfen zu können und bei inhaltlichen Schnittstellen zusammenzuwirken. Mehr als 150 Interessierte haben an den themenübergreifenden Vorträgen verschiedenster Akteur\*innen der Netzwerke teilgenommen. Die Veranstaltung diente zusätzlich als Grundlage gezielt engagierte Netzwerkpartner\*innen für die Projektarbeit der einzelnen vulnerablen Gruppen zu akquirieren und somit die Weiterentwicklung bestehender Ressourcen und Strukturen zu gewährleisten.

## Angebote und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung für die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Magdeburg 2022

Die Gesundheit der Mitarbeitenden bewegt die Arbeitswelt als zentrales und umfassendes Thema - nicht nur im privatwirtschaftlichen Sektor, sondern auch in der öffentlichen Verwaltung. Durch erhöhte Anforderungen im Rahmen der Verwaltungsoptimierung wirken Veränderungsdruck und eine zunehmende Arbeitsverdichtung auf die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Einflüsse der Arbeitsgestaltung (z. B. Arbeitsorganisation; -ablauf; -umgebung; -inhalt) und psychodynamische Faktoren (z. B. steigender Anspruch der Bürgerinnen und Bürger; sinkende Halbwertszeit von Wissen; Fokus der Öffentlichkeit; Verrohung des Klientels; fehlende Wertschätzung im Umgang untereinander) belasten die Mitarbeitenden unweigerlich. Gesundheitsförderung und -schutz haben sich folglich zu essenziellen Bestandteilen eines modernen Personalmanagements entwickelt.

Um der dargestellten Komplexität der Wirkmechanismen auf die körperliche und mentale Gesundheit begegnen zu können, muss mit ganzheitlichem Blick gemeinsam mit den Mitarbeitenden sowohl im Falle von Krankheit reagiert, aber auch aktiv das Gesundheitsbewusstsein unterstützt und im besten Fall die Gesundheitsressourcen und -potenziale präventiv gefördert werden. Darauf basierend gestaltet das im „Fachbereich 01 Personal- und Organisationsservice“ angesiedelte Team des Betrieblichen Gesundheits- und

Konfliktmanagements für die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Magdeburg maßgebliche Impulse der betrieblichen Gesundheitsförderung.

In diesem Zuge wurden im Jahr 2022 folgende Angebote und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung umgesetzt:

#### 1. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Im Rahmen des BGMs wird durch präventive Angebote und Anregungen vorbeugend agiert, indem die Mitarbeitenden in ihrem Gesundheitsbewusstsein individuell gestärkt werden.

Ziele des BGMs der Landeshauptstadt Magdeburg:

- Steigerung der Gesundheitskompetenz und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden
- Befähigung zu einem eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten
- Förderung der Leistungsfähigkeit und der Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden
- Stärkung des Vertrauens in die Verwaltung als Arbeitgeberin
- Verbesserung der Kollegialität und des Arbeitsklimas

Die Jahresplanung des BGMs berücksichtigt zum einen Angebote für „Schwerpunktämter und -FB“ und zum anderen müssen im Sinne der Gleichbehandlung auch andere Mitarbeitende und Bereiche weiterhin gestärkt werden. Zudem kann im Jahresverlauf durch eine enge Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Krankenkassen flexibel auf Entwicklungen reagiert werden.

Im Jahr 2022 wurden nach den Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie wieder verstärkt Angebote zur Gesundheitsförderung in Präsenz durchgeführt. Ebenso wurde an bewährten Online-Formaten festgehalten, um so einem größeren Personenkreis die Teilnahme an Gesundheitsimpulsen zu ermöglichen. Zudem finden unterschiedliche Adressatenkreise und Altersgruppen bei der Planung und Durchführung der Maßnahmen Berücksichtigung. Insbesondere die Anzahl der Teilnehmenden (Berichterstattung im nächsten Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement) und deren Resonanz bestätigen, dass die Angebote den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen. Anregungen und Wünsche der Mitarbeitenden fließen regelmäßig in die Planung und Konzeption der Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung ein.

Die angebotenen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung unterteilen sich in die nachfolgend dargestellten vier Themenschwerpunkte - Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitsscreenings, Seminare und Workshops, Projekte und Aktionen sowie Prozessbegleitung.

#### Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitsscreenings

- Carotis-Screening
  - o an den Standorten: Baudezernat, Julius-Bremer-Str., Wilhelm-Höpfner-Ring
- Vorsorgeuntersuchung: Hautkrebsfrüherkennung
  - o Teilnehmendenkreis: Brückenmeisterei, Bauhöfe, Neues Rathaus
- BIA-Messung (Messung der Körperzusammensetzung)
  - o Teilnehmendenkreis: Amt 37

Im Anschluss an die jeweilige Diagnostik werden im persönlichen Gespräch von Ärzt\*innen und Gesundheitsberater\*innen individuelle Gesundheitshinweise und Verhaltensanregungen gegeben.

Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitsscreenings sollen zum einen der Früherkennung von Gesundheitsrisiken und geeigneter Gegenmaßnahmen dienen und zum anderen auf diese

Weise die Vermeidung von Langzeiterkrankungen unterstützen. Es zeigte sich, dass mit den mess- und datengestützten Verfahren andere Zielgruppen, als z. B. bei einem klassischen Präventionskurs, angesprochen werden und deren Befähigung zum eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten verstärkt gefördert wird.

#### Seminare und Workshops

- „Fit im Büro“ (Präsenz)
  - o Angebot für alle Mitarbeitenden der LH MD
  - o theoretische und praktische Impulse zur Gestaltung eines gesunden Arbeitsalltages
  - o
- Azubi-Workshops (digital)
  - o Angebot für alle Auszubildenden der LH MD
  - o 4 Themenkomplexe:
    - Physisches & psychisches Wohlbefinden - Selfcare
    - Lecker und gesund essen - Immunsystem
    - Kommunikation und Kooperation stärken
    - Alles vernebelt: Cannabis & Co. in den Griff kriegen
- Online-Reihe „Gesund Führen“ (digital)
  - o Angebot für alle Führungskräfte der LH MD
  - o 5 Themenkomplexe:
    - Arbeitsorganisation in Corona-Zeiten: Willkommen im New Normal!“ - Chancen und Herausforderungen hybrider Arbeitsstile
    - Team(re)building: Was brauchen Teams jetzt, um frischen Teamgeist zu entwickeln?
    - Die innere Widerstandskraft stärken: Wie Sie sich gegen Stress und Krisen wappnen können!
    - Burnout-Prophylaxe: Wie Sie Belastungen entspannter managen!
    - Digitale Kommunikation: Wie Sie Konflikte in hybriden Teams lösen!
- Thementage für pflegende Angehörige (digital)
  - o Angebot für alle Mitarbeitenden der LH MD
  - o Vorträge, Seminare, Sprechstunde
- Vortrag: Stärkung des Immunsystems und Rezeptzubereitung Ingwer-Shot (Präsenz)
  - o an den Standorten: Julius-Bremer-Str., Wilhelm-Höpfner-Ring

#### Projekte und Aktionen

- Gesundheitstag (Präsenz)
  - o Angebot für alle Mitarbeitenden der LH MD
  - o 32 Kurse, 13 Informationsstände, fünf Fachvorträge, drei Führungen durch das Gruson-Gewächshaus und ein Carotis-Screening
- Azubi-Gesundheitstag (Präsenz)
  - o Angebot für alle Auszubildenden der LH MD
  - o spielerisches Ganzkörpertraining und Teambuilding
  - o Ernährungsberatung mit gesunden Snack- und Getränkevarianten
  - o BIA-Messung (Messung der Körperzusammensetzung) mit anschließender individueller Beratung
- Gesundheitsplattform (digital)
  - o Angebot für alle Mitarbeitenden der LH MD

- o monatlich wechselnde Schwerpunkte, wöchentlicher Gesundheitstipp, individuelle Challenges und Teamaktionen, Programme individuell für Führungskräfte
- passgenaues Gesundheitsprojekt (Präsenz und digital)
  - o Teilnehmendenkreis: Amt 50 und Amt 51
  - o Zeitraum: 2020-2022
  - o auf Grundlage einer Bedarfsanalyse unter den Mitarbeitenden abgeleitete Gesundheitsangebote wie z. B. Arbeitsplatzanalysen, Seminare, Kurse und Screenings zu den Themen Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung und Sucht
- Massagen am Arbeitsplatz (Präsenz)
  - o an den Standorten: Julius-Bremer-Str., Wilhelm-Höpfner-Ring
- Gripeschutzimpfung (Präsenz)
  - o an den Standorten: Baudezernat, Julius-Bremer-Str., Wilhelm-Höpfner-Ring
- BGM-Adventskalender für Mitarbeitende (digital)
  - o Angebot für alle Mitarbeitenden der LH MD
  - o Anregungen zur körperlichen und mentalen Gesundheit
- Thementag Gesundheit in der Ausländerbehörde
  - o angefragt von der Ausländerbehörde im Zuge der Gesundheitsförderung für die Mitarbeitenden mit steigender Arbeitsbelastung durch die Ukraine-Krise
  - o Thementag wurde vom BGM organisiert, aber musste von der Ausländerbehörde aufgrund interner Umstrukturierungsprozesse kurzfristig abgesagt werden

#### Prozessbegleitung

- Teilnehmendenkreis: Bürger Büros
- Zeitraum: November 2020 - Dezember 2022
- Konzeption, Planung und Durchführung eines ganzheitlichen Veränderungs- und Beratungsprozesses in den vier Bürger Büros

## 2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Als weiterer Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung fungiert in der Landeshauptstadt Magdeburg das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Mithilfe des BEMs kann im Krankheitsfall einer/s Mitarbeitenden die gemeinsame Klärung von Möglichkeiten und Maßnahmen zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz erfolgen, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. In diesem Zuge wird das BEM ebenfalls als Beitrag zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden betrachtet.

Seit Mai 2007 wird in der Landeshauptstadt Magdeburg das BEM umgesetzt. BEM ist durch das Sozialgesetzbuch (SGB IX) zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt:

"Sind Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des §176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann."

In der 2021 geschlossenen überarbeiteten Fassung der Dienstvereinbarung zur Regelung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist das Vorgehen für die Landeshauptstadt Magdeburg festgelegt.

Zielsetzungen des BEMs:

- die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden erhalten, verbessern oder wiederherstellen
- chronische Krankheiten und Behinderungen bei Mitarbeitenden möglichst vermeiden
- den jeweiligen Arbeitsplatz möglichst erhalten
- vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben aus gesundheitlichen Gründen im Rahmen der innerbetrieblichen Möglichkeiten verhindern
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten reduzieren

Gesundheitsförderung beginnt bei jeder/m Einzelnen. Das Team des betrieblichen Gesundheits- und Konfliktmanagements kann zum Gesundheitsbewusstsein beraten und unterstützende Impulse geben. In der Verantwortlichkeit des zuständigen Fachamts/Fachbereichs liegt das Schaffen gesundheitsförderlicher Strukturen und Rahmenbedingungen. Das Führen von Rückkehrgesprächen bei häufigen Kurzeiterkrankungen bzw. Langzeiterkrankungen fällt in den Funktionsbereich der Führungskraft und stellt ein wichtiges Mittel in der Kommunikation mit der/dem Mitarbeitenden dar. Ebenso ist es von großer Bedeutung, dass die/der Mitarbeitende bei der Wiedereingliederung nachhaltige Unterstützung durch seinen Arbeitsbereich erfährt. Gleiches gilt für die Beschaffung von geeigneten Büromöbeln und Arbeitsmitteln bei gesundheitlichen Einschränkungen.

Daher wurde im Jahr 2022 begonnen, die Führungskräfte weiterführend zu sensibilisieren. Neben den Einzelfallberatungen zum BEM und zur stufenweisen Wiedereingliederung wurde ein internes Führungskräfte-Seminar zum BEM gestaltet. Primäre Ziele sind die Darstellung der Verfahrensweise des BEMs in der Landeshauptstadt Magdeburg, die Bewusstmachung der Führungsfunktion im Krankheitsfall einer/s Mitarbeitenden und die Sensibilisierung zum Thema Krankenrückkehrgespräch.

### 3. Betriebliches Konfliktmanagement

Seit 2002 besteht für die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Magdeburg die Möglichkeit, das hauseigene Konfliktmanagement in Anspruch zu nehmen. Mit Neugründung des Teams des betrieblichen Gesundheits- und Konfliktmanagements im Jahr 2020 wurde dieses Beratungsangebot mit dem betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement unter ganzheitlicher Sichtweise zusammengeführt.

Im Sinne der Gesundheitsförderung werden im betrieblichen Konfliktmanagement präventive und reaktive Ansätze vereint. Auf schwelende oder bereits bestehende Konflikte wird reagiert, um psychosozialen Belastungsfaktoren und Krankheitsauslösern entgegenzuwirken. Dies geschieht auf mehreren Ebenen – vom Mitarbeitenden bis hin zur Führungskraft, vom Einzelcoaching bis hin zum Gruppengespräch, vom Individuum bis hin zur komplexen Organisationseinheit.

Dr. Arnold