TOP: 2.1
zur Sitzung des Werkausschusses (NüSt)
vom 06.02.2025

Sachstand Betriebliches Gesundheitsmanagement NüSt

S a c h v e r h a l t

I. Ausgangslage

1.Grundlagen für BGM

Gesunde und motivierte Beschäftigte sind leistungsfähiger, produktiver und somit Grundvoraussetzung für Erfolg und Bestand des NürnbergStifts. Studien der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) zeigen auf, dass sich Leistungen von Betrieben im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung ökonomisch auszahlen. Krankheitsbedingte Fehlzeiten lassen sich demnach im Schnitt um ein Viertel reduzieren[1]. Neben den Vorteilen, die sich damit aus einem ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ergeben, gilt es die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern – sowohl im physischen als auch im psychischen Rahmen. Gerade mit Blick auf die steigenden Anforderungen, welche an die Leistungsbereitschaft, sowie die kontinuierliche Flexibilität der Beschäftigten gestellt werden, ist die Belegschaft auch gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt. Diese Belastungen waren bereits vor der SARS-Cov-2-Epidemie (Corona-Pandemie) gerade im pflegerischen Setting ausgeprägt wahrnehmbar, und wurden durch die im Frühjahr 2020 auftretende Pandemie mit ihren bedeutenden Auswirkungen auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben nochmalig verstärkt.

2. Gesundheitliche Belastungen in der Pflege

Es gilt den Herausforderungen der schwierigen Personalsituationen in der Pflege zu begegnen, da diese ebenfalls unmittelbare Einflüsse auf die Gesundheit der Mitarbeitenden ausüben. Durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird zwar die Priorität zum Schutz und zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden definiert.
Als Teil des Führungsverständnisses von NüSt muss sie jedoch den Zielen der Dienststelle ebenso dienen wie dem Wohlbefinden und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

3. Zunahme psychischer Erkrankungen

Deutschland verzeichnet seit mehreren Jahren eine Zunahme von Fehltagen, die auf psychische Erkrankungen zurückzuführen sind. Die Dauer psychisch bedingter Fehlzeiten ist dabei hoch und auch der Anteil der entsprechend bedingten Frühverrentungen ist angestiegen. Laut dem Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse sind Psychische Belastungen der zweithäufigste Grund für krankheitsbedingte Fehlzeiten[2].

II. Ziele

Um bestehende Personalressourcen zu erhalten und um auf dem umkämpften Arbeitsmarkt Beschäftigte zu gewinnen, wurden mehrere Ziele für das NürnbergStift erarbeitet.

- Alle Leitungskräfte verstehen die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements als Teil der Führungskultur.
- Sicherstellung der benötigten Personalressourcen, insbesondere Fach- und Führungskräfte

S Bis Ende 2024 ist BGM allen Beschäftigten des NürnbergStift ein Begriff. Die Aufgaben des BGM werden ein aktiver Teil der Führungskultur des NürnbergStifts.
M Messbare Auswertung mittels Mitarbeiterbefragung
A Durch vielfältige Angebote und eine breit gestreute Kommunikation sind die Vorteile eines funktionierenden betrieblichen Gesundheitsmanagements im NürnbergStift für die Beschäftigten attraktiv zu machen.
R Mindestens 20% der Beschäftigten beteiligen sich an der Mitarbeiterbefragung
T Alle ausgewählten Indikatoren sollen bis November 2024 vorliegen und jährlich evaluiert werden

III. Maßnahmen

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, wurden unterschiedliche Maßnahmen festgelegt.

1. Durchführung Gesundheitsausschuss NüSt

Im Februar 2024 fand die Konstitution des Gesundheitsausschusses NürnbergStift statt. Dieser tagt zweimal im Jahr. Ziel ist es das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Führungskultur zu verankern und Maßnahmen zum Erhalt und zur Gewinnung von Personalressourcen zu erarbeiten, sowie die durchgeführten Maßnahmen zu evaluieren. Um Auswirkungen messbar zu machen, wurden verschiedene Indikatoren durch den Ausschuss definiert:

- Fluktuationsrate
- Anzahl der Einstellungen
- Überlastungsanzeigen
- Krankheitsquoten
- Einspringraten
- jährliche anlassfreie Mitarbeitergespräche
- Mitarbeiterbefragung

Es wurde zudem festgelegt, dass alle Einrichtungen des NürnbergStifts dezentrale Gesundheitszirkel einrichten, um einrichtungsbezogene Maßnahmen im Bereich BGM zu erarbeiten.

Im November 2024 fand der zweite Termin statt. Hierbei wurden die ermittelten Indikatoren vorgestellt sowie die Ergebnisse der durchgeführten Mitarbeiterbefragung des NürnbergStifts präsentiert.

2. Fortbildungen:

NürnbergStift bietet seinen Beschäftigten zentral organisierte Fortbildungsangebote an. Dabei haben die Einrichtungen die Möglichkeit Wünsche für die Themeninhalte an die Zentrale zu kommunizieren. Zudem ist geplant, pro Jahr einen Themenschwerpunkt in den Fortbildungsangeboten widerzuspiegeln.
2024 war dies der Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Hier sollte das Thema den Beschäftigten nahegebracht, sowie Führungskräften aller Abteilungen die Notwendigkeit für ein funktionierendes BGM verständlich gemacht werden. Auch der Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren in der täglichen Arbeit in der Pflege sowie der Umgang mit Suchtgefahren und wie man Prävention betreiben kann, waren Themenpunkte.
Der zeitlich angesetzte Rahmen der Fortbildungen, umfasste dabei 1,5 - 5 Stunden.
Im Jahr 2024 konnten so 35 Beschäftigte des NürnbergStifts durch Angebote der zentral organisierten Fortbildungen geschult werden. Für das Jahr 2025 ist die Aktualisierung des Fortbildungskonzeptes geplant.

3. Mitarbeiterbefragung:

Im ersten Halbjahr 2024 führte NürnbergStift eine eigene Mitarbeiterbefragung durch. Nachdem im Jahr 2023 die erste Befragung zum Thema BGM noch manuell durchgeführt wurde, war für das Jahr 2024 die Umsetzung digital geplant. Die Beschäftigten des NürnbergStifts hatten dabei die Möglichkeit, entweder über einen QR-Code oder einen Onlinelink an der Befragung teilzunehmen. Die Beschäftigten der Service GmbH nahmen manuell an der Befragung teil. Die Durchführung konnte während der Arbeitszeit erfolgen.

Insgesamt beteiligten sich 22% der Beschäftigten von NüSt an der Befragung und 26% der Beschäftigten der Service GmbH. Vor allem in den Pflegebereichen wurden Vorbehalte gegen eine rein digitale Durchführung vorgebracht. Hier legte der Gesundheitsausschuss fest, dass für die Befragung im Jahr 2025 zusätzliche Maßnahmen im Bereich der Kommunikation erarbeitet werden sollen, um die Beteiligung an der Befragung bei den Beschäftigten zu erhöhen.

4. externe Gesundheitsförderungsprogramme:

Vergünstigte Konditionen mit Fitnessanbietern wurden abgeschlossen und in Kooperation mit dem GPR auf alle städtischen Beschäftigten ausgedehnt.
Zudem erfolgte eine aktive Bewerbung des individuellen Gesundheitsförderungsprogramm „RV-Fit“ der deutschen Rentenversicherung.

5. interne Gesundheitsförderungsprogramme:

Auf ehrenamtlich organisierter Basis findet einmal pro Woche eine Betriebssportgruppe statt, die allen Beschäftigten kostenlos zur Verfügung steht.
Im Jahr 2024 beteiligte sich NürnbergStift zudem mit einer Mannschaft am B2Run Firmenlauf und am Metropolmarathon.

6. Gesunde Ernährung:

NürnbergStift stellt all seinen Beschäftigten einmal pro Woche einen Obstkorb kostenfrei zur Verfügung. In einer Einrichtung wurde zudem das Angebot in den Sommermonaten auf Obst-Smoothies umgestellt.

7. Kommunikation:

Alle Angebote aus dem Bereich BGF sind auf der Internetpräsenz des NürnbergStifts abrufbar.
Flyer mit BGF Angeboten wurden erstellt für Werbemaßnahmen auf Beruf- und Ausbildungsmessen. Mehrmals im Jahr veröffentlicht NürnbergStift einen internen BGM-Ticker zur Information.

8. Projekte:

Erfolgreicher Abschluss des in Jahr 2023 initiierten Mitarbeiter-orientierten-Dienstplan-Projekts. Inzwischen arbeitet bereits eine Pflegeeinrichtung ganz nach diesem Modell und zwei Einrichtungen anteilig.
Initiierung einer gesundheitsfördernden Ausbildung für 12 Beschäftigte des NürnbergStifts, durch finanzielle Kooperation mit der AOK (Mowe Coach). Ziel hierbei ist es für alle stationären Pflegeeinrichtungen Multiplikatoren auszubilden, welche rückenschonende Arbeitsweisen erlernen und diese an die Teams kommunizieren. Hierzu wurde ein eigenes Leitkonzept erarbeitet. Die Datenerfassung begann im Oktober 2024. Start der Ausbildung für die 12 Beschäftigten ist Januar 2025.

IV. Ergebnis

Die im Rahmen des Gesundheitsausschusses definierten Indikatoren konnten wie folgt ermittelt werden (Gemessener Zeitraum Jan – Aug. 24):

Fluktuation: 70 Beschäftigte (davon 23 Pflegefachkräfte) haben das NüSt verlassen

Einstellungen: 72 Beschäftige (davon 14 Pflegefachkräfte) wurden neu eingstellt

Überlastungsanzeigen: 16 *alle aus der Berufsgruppe Pflege*

Einspringraten:

Reha:	Die Einspringquote lag zwischen 0,16% und 3,33 %
AHS:	Berechnet wird die Anzahl der eingesprungenen Personen. Diese lag zwischen 21 – 35 pro Monat.
AMH:	Die Einspringquote lag zwischen bei 3,15% und 7,62 %
AHP:	Derzeit noch keine Erfassung, aber Kontaktaufnahme mit AMH bzgl. Vorgehensweise.
AHJ:	Wird seit Juli 24 berechnet - 2,13% bis 2,38%
Amb.D.	Keine direkte Berechnung bisher. Daten sollen erst im 1. Quartal 25 vorliegen

Als Ergebnis der unterschiedlichen Einspringraten-Berechnung, werden die Einrichtungen sich auf einen gemeinsamen Rechenweg festlegen und dies am Gesundheitsausschuss im März 2025 vorstellen.

Jährliche anlassfreie Mitarbeitergespräche:

Zum Zeitpunkt August 2024 waren bereits 159 Gespräche durchgeführt. Zielvorgabe war bis Ende des Jahres allen Beschäftigten ein Gespräch angeboten zu haben.

Mitarbeiterbefragung:

Die Ergebnisse der Befragung zeigten verschiedene Handlungsfelder auf sowie den Wunsch der Mitarbeitenden, nach unterschiedlichen Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung. So gaben 81% der Beteiligten an, dass die Arbeitsbelastung gestiegen sei. 56% verwiesen auf mangelnde Erholung in der Freizeit.
Hervorzuheben sei, dass sich über 75% der Befragten für die Wichtigkeit an gesundheitsfördernden Initiativen am Arbeitsplatz aussprachen.
Als ein aufzuzeigendes Ergebnis der Mitarbeiterbefragung flossen die gewünschten Handlungsfelder in die Themenauswahl für die zentralen Fortbildungen ein. So werden Fortbildungen zu den Themen gesunde Ernährung im Schichtdienst, Konfliktbewältigung im Team, Umgang mit Stress, Kommunikation im Team, und Umgang mit psychischen Belastungen für 2025 angeboten.

Fazit
Das BGM bildet auch im Jahr 2025 im NürnbergStift eine zentrale Säule der Personalbindung- und Gewinnung ab und wird sowohl strukturell wie auch inhaltlich weiter aufgebaut werden. Mit festen Verankerung in Arbeitsalltag allen Führungskräften des NüSt soll die Rolle der Führung hinsichtlich der gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung gestärkt werden. Alle dafür nötigen Ressourcen sollen als integralen Bestandteil von Pflegesatzverhandlungen mit den Kostenträger etabliert werden.
Über weiteren Ergebnisse und Entwicklungen im BGM des NürnbergStifts wird im Werkausschuss berichtet.

Quellen:

1. vgl. Initiative für Arbeit: Pressemitteilung vom 31. März 2015, – Initiative Gesundheit & Arbeit (iga) (iga-info.de)
2. Gesundheitsreport 2024 – Arbeitsunfähigkeiten, Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Hamburg, https://www.tk.de/resource/blob/2168508/ee48ec9ef5943d2d40dc10a76bedf290/gesundheitsreport-au-2024-data.pdf