

Gesundheitskonzept im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für 2022/23 und 2033/24 der allgemeinbildenden Schulen der Region Marzahn-Hellersdorf



mens sana in corpore sano

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Inhalt:

| | |
|--------------------------------------|-------|
| Ausgangssituation | S. 2 |
| Strategische Ziele | S. 4 |
| Erfolgsfaktoren | S. 5 |
| Verhaltens- und Verhältnisprävention | S. 6 |
| Finanzierung der Maßnahmen | S. 10 |
| Evaluation | |

Bildnachweis Deckblatt: <https://www.sifa-sibe.de/allgemein/bewegung-ein-wundermittel/> (Stand: 17.06.2022)

Ausgangssituation:

Die Zahl der Beschäftigten der Region Marzahn-Hellersdorf (Stichtag: 31.12.2021) gestaltet sich wie folgt:

| Zeilenbeschriftungen | Anzahl von Stichtag |
|-----------------------------|----------------------------|
| Betreuer*in | 60 |
| Erzieher*in | 524 |
| Fremdass | 2 |
| LAA | 76 |
| Lehrkraft | 2314 |
| Psychologen an Schulen | 3 |
| PU | 108 |
| sons nichtpäd | 2 |
| Sozialarbeiter*in | 7 |
| VL/Sekr | 94 |
| Gesamtergebnis | 3190 |

In der Region 10, Marzahn-Hellersdorf, sind also etwa 3.200 Beschäftigte an den allgemeinbildenden Schulen tätig, davon 3.100 pädagogische und weitere pädagogische Beschäftigte sowie 94 Personen an nicht-pädagogischem Personal (VL/Sekr/Werkstattmeister). Die Belastung der Beschäftigten gestaltet sich recht unterschiedlich, jedoch sind auch Schnittmengen vorhanden.

Die Übersicht über die LZE unter pädagogischem Personal zeigt eine deutliche altersbezogene Verlagerung hin zu Beschäftigungsgruppen älter als 50.

Die Zahl der Beschäftigten der Region Marzahn-Hellersdorf (Stichtag: 31.12.2022) gestaltet sich wie folgt:

| Zeilenbeschriftungen | Anzahl von Stichtag |
|-----------------------------|----------------------------|
| Betreuer*in | 60 |
| Erzieher*in | 505 |
| Fremdass | 2 |
| Erzieher bbA | 31 |
| LAA | 76 |
| Lehrkraft | 2340 |
| Lehrkräfte bbvD | 210 |
| Psychologen an Schulen | 3 |
| PU | 106 |
| sons nichtpäd | 2 |
| Sozialarbeiter*in | 7 |
| VL/Sekr | 97 |
| Gesamtergebnis | 3342 |

Ist-Analyse unter Berücksichtigung statistischer Daten zu Langzeiterkrankungen

Dezember 2021: 83 LZE (Vorjahresvergleich Dez 2020: 63 LZE - Zunahme um ca. 32%)

| Monat/ Jahr | n.v. LK VZE | n.v. LK Anzahl | davon Langzeitkranke | davon Mutterschutz | Lehrkräfte insgesamt | % n.v. Anzahl | Lehrkräfte VZE | % n.v. VZE |
|----------------|----------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|------------------|-------------------|---------------|
| Nov 19 | 63,1 | 79 | 62 | 17 | 2.131 | 3,7 | 1.849,9 | 3,4 |
| Dez 19 | 67,0 | 82 | 63 | 19 | 2.130 | 3,8 | 1.851,6 | 3,6 |
| Jan 20 | 75,0 | 90 | 68 | 22 | 2.135 | 4,2 | 1.860,4 | 4,0 |
| Feb 20 | 80,8 | 93 | 72 | 21 | 2.160 | 4,3 | 1.886,1 | 4,3 |
| Mrz 20 | 79,1 | 92 | 70 | 22 | 2.160 | 4,3 | 1.886,6 | 4,2 |
| Apr 20 | 71,6 | 83 | 61 | 22 | 2.164 | 3,8 | 1.893,6 | 3,8 |
| Mai 20 | 69,9 | 80 | 60 | 20 | 2.173 | 3,7 | 1.901,8 | 3,7 |
| Jun 20 | 74,1 | 84 | 61 | 23 | 2.208 | 3,8 | 1.937,5 | 3,8 |
| Jul 20 | 71,8 | 81 | 60 | 21 | 2.237 | 3,6 | 1.967,2 | 3,6 |
| Aug 20 | 68,7 | 77 | 56 | 21 | 2.199 | 3,5 | 1.914,7 | 3,6 |
| Sep 20 | 61,8 | 69 | 51 | 18 | 2.198 | 3,1 | 1.906,0 | 3,2 |
| Okt 20 | 65,7 | 75 | 54 | 21 | 2.191 | 3,4 | 1.897,8 | 3,5 |
| Nov 20 | 65,7 | 77 | 58 | 19 | 2.174 | 3,5 | 1.880,6 | 3,5 |
| Dez 20 | 69,9 | 80 | 64 | 16 | 2.179 | 3,7 | 1.885,3 | 3,7 |
| Jan 21 | 74,3 | 85 | 70 | 15 | 2.200 | 3,9 | 1.905,9 | 3,9 |
| Feb 21 | 75,6 | 86 | 75 | 11 | 2.213 | 3,9 | 1.926,5 | 3,9 |
| Mrz 21 | 76,5 | 87 | 76 | 11 | 2.223 | 3,9 | 1.936,8 | 3,9 |
| Apr 21 | 76,3 | 86 | 77 | 9 | 2.226 | 3,9 | 1.939,2 | 3,9 |
| Mai 21 | 78,8 | 90 | 76 | 14 | 2.222 | 4,1 | 1.933,1 | 4,1 |
| Jun 21 | 77,1 | 86 | 71 | 15 | 2.265 | 3,8 | 1.977,5 | 3,9 |
| Jul 21 | 78,0 | 86 | 69 | 17 | 2.305 | 3,7 | 2.017,0 | 3,9 |
| Aug 21 | 75,7 | 83 | 63 | 20 | 2.273 | 3,7 | 1.964,9 | 3,9 |
| Sep 21 | 80,6 | 90 | 68 | 22 | 2.275 | 4,0 | 1.960,0 | 4,1 |
| Okt 21 | 83,4 | 96 | 71 | 25 | 2.277 | 4,2 | 1.956,9 | 4,3 |
| Nov 21 | 82,1 | 98 | 75 | 23 | 2.282 | 4,3 | 1.955,0 | 4,2 |
| Dez 21 | 84,1 | 100 | 83 | 17 | 2.285 | 4,4 | 1.957,9 | 4,3 |

Entwicklung ab Januar 2022:

| | | | | | | | | |
|--------|-------|-----|----|----|-------|-----|---------|-----|
| Jan 22 | 85,8 | 100 | 85 | 15 | 2.315 | 4,3 | 1.990,2 | 4,3 |
| Feb 22 | 88,3 | 102 | 87 | 15 | 2.324 | 4,4 | 1.999,3 | 4,4 |
| Mrz 22 | 97,1 | 113 | 95 | 18 | 2.335 | 4,8 | 2.002,9 | 4,8 |
| Apr 22 | 97,0 | 114 | 95 | 19 | 2.347 | 4,9 | 2.012,2 | 4,8 |
| Mai 22 | 91,4 | 108 | 90 | 18 | 2.354 | 4,6 | 2.013,3 | 4,5 |
| Jun 22 | 92,5 | 108 | 91 | 17 | 2.356 | 4,6 | 2.015,2 | 4,6 |
| Jul 22 | 89,7 | 101 | 88 | 13 | 2.385 | 4,2 | 2.046,6 | 4,4 |
| Aug 22 | 81,7 | 90 | 79 | 11 | 2.369 | 3,8 | 2.008,7 | 4,1 |
| Sep 22 | 84,2 | 94 | 81 | 13 | 2.369 | 4,0 | 2.004,6 | 4,2 |
| Okt 22 | 86,2 | 96 | 81 | 15 | 2.369 | 4,1 | 2.004,0 | 4,3 |
| Nov 22 | 102,1 | 114 | 93 | 21 | 2.367 | 4,8 | 2.000,5 | 5,1 |

Verteilung nach Altersgruppen von 2020 bis November 2022 zeigt eine gleichbleibende Verteilung:

davon am stärksten betroffen Dez 2021 AG 50+ = 76 P

AG -49 = 7 P

in Nov 2022 AG 50+ = 84 P

AG -49 = 9 P

Erkenntnis: gesundheitserhaltende und -fördernde Maßnahmen müssen früh beginnen und integrativer Teil des Arbeitsprozesses sein

Schwerpunkt: -49 Prävention, Erhalt

Schwerpunkt: 50+ meist Wiederherstellung der Gesundheit

Ursachen:

- Mehrarbeit aufgrund von Covid19 – HomeOffice
 - ⇒ Flut von Emails mit Rückläufen aus Arbeitsaufgaben für SuS
 - ⇒ Informationsrauschen verstärkt durch Flut an offiziellem Emailaufkommen
- Mehraufwand bei Hybridunterricht – SuS zu Hause/in Präsenz
- Achtsamkeit, Selbstfürsorge meist vernachlässigt
- Digitalisierung
- Implementierung der neuen Rahmenpläne

Vor dem Hintergrund der Herausforderungen der vergangenen zwei Jahre, die Schülerschaft und pädagogisches als auch nicht-pädagogisches Personal vor neue Probleme in Präsenz- und Hybridunterricht oder aber SalZH gestellt hat, ist bei einer Rückkehr in den Normalbetrieb oder auch bei der eventuellen Fortsetzung der gerade erwähnten Praxis ein umfassendes Konzept der Prävention und Gesunderhaltung für pädagogisches und auch nicht-pädagogisches Personal an Schulen notwendig. Es ist das Ziel des Gesundheitsmanagements, für die Schülerinnen und Schüler einen Unterricht in bestmöglicher Qualität sowie die Betreuung am Nachmittag sicherzustellen und den Umfang des zur Vertretung anfallenden Unterrichts durch Krankheit der Beschäftigten zu verringern. Dies ist nur mit gesunden und motivierten Pädagog:innen und pädagogischer und nicht-pädagogischer Beschäftigter möglich.

Es ist dafür unerlässlich, präventive Maßnahmen zu deren Gesunderhaltung zu ergreifen. Die Gesundheit des Menschen ist laut Weltgesundheitsorganisation „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen“ (WHO, 1946, 1988). Sie beinhaltet zudem die Fähigkeit, eigene Ressourcen zur Belastungsbewältigung zu aktivieren. (Vgl. auch: Leitfaden für BGM an den öffentlichen Schulen des Landes MV)

Strategische Ziele:

Die Ziele des schulischen Gesundheitsmanagements beziehen sich auf alle Schulen in der Region Marzahn-Hellersdorf. Diese sind u.a.

- die Erhöhung der Motivation und Zufriedenheit,
- die Verbesserung des Schulklimas,
- die Stärkung persönlicher Ressourcen (soziale und fachliche Kompetenz, psychische Ausgeglichenheit, Umgang mit Stress etc.),
- die Förderung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft,
- die Verbesserung des Gesundheitsverhaltens,
- die Verringerung gesundheitlicher Belastungen,

- die Vermeidung von Unfällen und chronischen Erkrankungen,
- der Rückgang des Krankenstandes,
- die Reduzierung von Fehlzeiten,
- der Imagegewinn der Schule.

(Quelle: <https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/themen/thema-gesundheit/schulisches-gesundheitsmanagement>)

Die vorrangigen Ziele liegen auf dem Gebiet der Verhaltensprävention.

Schwerpunkte: Reduktion der psychischen Belastung, Stressbewältigung, Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten besonders in den schwierigen Zeiten der Pandemie, die Stärkung wertschätzender Kommunikations- und gesunder Arbeitsstrukturen zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen und Funktionen innerhalb der Schule

Zielgruppen: pädagogisches Personal, Führungskräfte, nicht-pädagogisches Personal unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der genannten Beschäftigten

Maßnahmen:

Alle Maßnahmen sollen möglichst für Veranstaltungen in Präsenz geplant werden (mit online-Alternativen).

konkrete Maßnahmen siehe S. 8

Erfolgsfaktoren

Ganzheitlichkeit

- Gesundheitsmanagement berücksichtigt die Arbeits- und Lebensbedingungen, die Verhaltensweisen und Verhältnisse in der Schule.

Partizipation

- Gesundheitsmanagement erfordert die Mitarbeit aller an Schule Beteiligten.

Integration und Nachhaltigkeit

- Gesundheit als Organisationsziel wird bei allen Entscheidungen mitbedacht und findet Aufnahme ins Leitbild und den Alltag der Schule.

Steuerung und Projektmanagement

- Gesundheitsmanagement wird zielorientiert geplant und systematisch durchgeführt.

(Quelle: dito, aus: Gesundheitsmanagement in Schulen
Leitfaden des niedersächsischen Projekts "gll - Gesund Leben Lernen" getragen vom Land Niedersachsen, den gesetzlichen Krankenkassen und der GUV Niedersachsen)

Verhaltenspräventive und verhältnispräventive Maßnahmen

Gesundheitskonzept basierend auf einzelne direkte Befragung von Beschäftigten und Schulleitungen und Ergebnissen der MAB und jüngsten Befragungen

Universelle Themen der Verhaltensprävention:

- Resilienzförderung und Stressregulation
- Selbst- und Zeitmanagement
- Work-Life-Balance
- Teamentwicklung
- Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit mit Eltern
- Konfliktbewältigung
- Gewaltprävention
- Achtsamkeit
- Arbeitsorganisation
- Stimmtraining

pädagogisches und weiteres pädagogisches Personal

| Lehrkräfte | Schulleitung | weiteres pädagog. Personal |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Resilienz • gesund und fit im Job • Stimmtraining • Rückenschule (Bewegungsapparat) • Selbst- und Zeitmanagement • Burn-Out vorbeugen • (gesundes Arbeiten im SalzH-im Bedarfsfall) | <ul style="list-style-type: none"> • Gesundes Führen • Kommunikation: Motivation, schwierige Gespräche • Burn-Out vorbeugen | <ul style="list-style-type: none"> • gesund und fit im Job • Training für Geist und Körper direkt auf Arbeitsgebiet und Zielgruppe (SuS Altersgruppe) zugeschnitten |
| <ul style="list-style-type: none"> • soziale Kontakte untereinander nach Beschränkungen während Pandemie wieder aufleben lassen - Teambildung | | |

nicht-pädagogisches Personal

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Rückenschule (Bewegungsapparat) • Kommunikation • Kurzentspannung |
|---|

Motto: gesunder Geist, gesunder Körper

➤ Verhältnispräventive Maßnahmen

Aufgaben der Schulleitungen: (nachhaltige) Gesundheit im ‚Unternehmen Schule‘

- Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz Schule
- Verfahren des BGM anwenden

- zur Unterstützung: Gesundheitsbeauftragte an Schulen benennen, gegebenenfalls Gesundheitszirkel bilden, Gesundheitskoordinator der Region einbeziehen

ZIELE

- o direkter Kontakt zum Kollegium, Screening, permanente Rückmeldungen
➔ dadurch externe MAB obsolet und lokal sowie regional präzise angelegte Veranstaltungen im Rahmen BGM
- o Ausschöpfung der Ressourcen an Schulen: Sport, Musik, Kunst, Kochen etc.

➤ Verhaltenspräventive Maßnahmen für alle Zielgruppen

SL, pädagogisches Personal, VL, Sekretär:innen

Annahme von präventiven Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

- Vorbeugung Burn-Out:
Selbst- und Zeitmanagement
Work-Life-Balance
alle Alters- und Beschäftigtengruppen
- Bewegung: am Arbeitsplatz und in der Freizeit – Einbinden ins Tagesgeschäft
(vorrangig ab 40 und älter)
Fokus auf einfachen, mehrmals zu wiederholenden Übungen (5', 10' oder sogar 20' täglich)
effiziente Pausennutzung – Akku aufladen vs. Hetzen (kopieren, organisieren etc.)

schwerbehinderte, gleichgestellte, behinderte und von Behinderung bedrohte Kolleg*innen

*Für schwerbehinderte, gleichgestellte, behinderte und von Behinderung bedrohte Kolleg*innen sind unter Berücksichtigung der „VV Inklusion behinderter Menschen“ vom 01.09.2021 und der Inklusionsvereinbarung SenBJF vom 19.11.2019 mit der Schulleitung, ggf. unter Einbeziehung der SbV10, abgestimmte individuell angepasste, gesundheitsfördernde Maßnahmen umzusetzen und jährlich anzupassen.*

Gemeinsame Maßnahmen

- *individuelle Gefährdungsbeurteilungen für Beschäftigte mit einem erhöhten gesundheitlichen Risiko (sog. Risikogruppen) in Abhängigkeit der jeweiligen Gefährdungssituation und auf der Grundlage aktueller ärztlicher Nachweise*

- *Teambildende Maßnahmen*
- *mentale Prävention*: Durchführung von Stress- und Belastungstests (KK), Wegweiser zum Stressabbau, Reduktion der zusätzlichen Belastung durch Pandemie und -folgen, Resilienz, Sozialleben – gemeinsame Veranstaltungen (schulinterner Gesundheitstag; regionaler Gesundheitstag, Workshops)
- *physische Prävention*: tägliche kurze (Fitness)Übungen, Rückenschule

Auf Anforderungsprofil und Altersgruppen bezogene Veranstaltungen:

Selbst- und Zeitmanagement, Burn-Out vorbeugen, differenzierte Kommunikationsschulung

⇒ Entwicklung von Maßnahmenkatalog

konkrete Maßnahmen:

Gesundheitstage an Schulen bzw. regional mit Schwerpunkten:

Workshops

Coaching

Supervision (Einzel und Gruppe) Stressabbau im Schulalltag, Resilienz

kollegiale Fallberatung

individuelle Gefährdungsbeurteilung

sowie neue Formate

Regionale/r Gesundheitstag/e (in Auswahl)

TOP I Aktive (Mittags)Pause

5-Minuten-Übungen – kurze Pause am Schreibtisch, in der Mittagspause etc.

Entspannungsübungen und Meditation

*Kategorie II **

TOP II Selbst- und Zeitmanagement

work-life-balance

*Kategorie I **

TOP III Das resiliente Kollegium

*Kategorie I **

TOP IV Konfliktmanagement

TOP V Körperwahrnehmung:

Stimmtraining

Körpersprache

*Kategorie III **

TOP VI Ökotrophologie – Ernährungsberatung

*Kategorie III **

* siehe Anmerkungen zum Expertenpool unter Stichpunkt *Finanzierung der Maßnahmen*

➤ Gesundheitstage

Pilotprojekt: Gesundheitstage in kleinerem Maßstab – „Kiez – Prinzip“ – *zur Überarbeitung*

Nach nunmehr zwei Jahren des Auftretens immer wieder neuer Varianten des Covid19-Virus, an welche die Beschäftigten ihre Arbeit anpassen mussten, der Arbeit unter erschwerten Bedingungen, eingeschränktem Kontakt auch zu den Kolleg:innen an anderen Schulen der Region, ist die Notwendigkeit von Veranstaltungen im Rahmen des BGM und BGF dringend geboten und vor allem auch gewünscht. Allerdings sollten Gesundheitstage in kleinerem Maßstab angeboten werden. Dafür ist das Pilotprojekt „Kiez“-Gesundheitstage gedacht.

Kiez: jeweils 16 Schulen der Region entsenden bis zu 5 Beschäftigte
(abhängig von der Größe der Einrichtung und der derzeitigen Lage hinsichtlich der Abdeckung von Unterricht und Betreuung)

Gesundheitstage: - es finden sich zwischen 60 und 80 Kolleg:innen zu 4 parallel stattfinden
Kursen zum BGM mit den jeweiligen Kursleitern ein

- Planung für 3 Kieze (48 Schulen der Region MH) in 2022

Sicherung: ➔ Feedback-Bogen vor Planung weiterer 3 Gesundheitstage in 2023 – eventuell andere Formate notwendig

➤ weitere Angebote und/oder BGM-Maßnahmen der Schulen

Implementierung von Angebotsmonaten:

- Monat der 5-Minuten-Übungen
- Monat des Selbst- und Zeitmanagements
- Monat der Meditation
- Monat der Körperwahrnehmung
- Monat der Deeskalation
- Monat: das resiliente Kollegium – die 7 Säulen der Resilienz – und Umsetzung im schulischen Alltag
- der Obstler- Monat – schneller Snack für die Pause frisch zubereitet
- Monat der Kommunikation: wertschätzende Kommunikation

Unterstützung der Schulen bei Planung und Umsetzung von eigenen BGM-Maßnahmen

- Informationsveranstaltungen mit VL, SL und Sekretariaten
- Informations-Flyer für SL

Ergänzung 2023

Pilotprojekte an Schulen:

| Schule/Anlass | Inhalt | Finanzierung |
|-------------------------------|--|---|
| 10K10 WAMS | Präventionszirkel zur Arbeit an einem Präventionskonzept Pilot: Gesundheitstag – Expert:innen, Company Move (über SenFin), dazu Physio-Ergo (Ergotherapeutischer Ansatz, inkl. Rücken und aktive Pause) | Expert:innen-Pool SenFin - Sonderbudget |
| 10S04 Schule am Pappelhof | Standorterweiterung und Zusammenführung 3er Schulteile: - Übernahme des GE-Teils der 10G34 - Weiterbeschulung der Sekundarschüler der 10S07 - Einrichtung zweier weiterer Standorte → notwendige Prozessbegleitung | Expert:innen-Pool |
| alle Schulen: Gesundheitstage | März und September – wie in 2022 – 3- Zeitschiene-Modell 3 Workshops AOK und Partner Company Move | Expert:innen-Pool AOK |
| | | |

Finanzierung der Maßnahmen

Die zwei Töpfe

1) 2022 und 2023

Jede Region erhält ab August 2022 und auch in den Folgejahren aus dem Budget der BGM-Mittel der Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Familie eine bestimmte Summe entsprechend der Anzahl der Beschäftigten zur Finanzierung gesundheitserhaltender und -fördernder Maßnahmen. Diese können entsprechend der Schwerpunkte für Dozentinnen und Dozenten **ausschließlich** aus dem neu gebildeten Expertinnen- und Expertenpool finanziert werden.

Damit ist die oben genannte Kategorie I abgedeckt.

Für Bewegungs- und Ernährungsangebote (Kategorie II und III) müssen andere Finanzierungsmöglichkeiten oder die Kooperation mit Krankenkassen gewählt werden.

Hierzu sind Angebote der UKB, Rentenversicherung und gesetzlicher KK sowie PKV zu prüfen.

2) 2023

Auf der Basis von konkreten BGM-Maßnahmen und deren Kalkulation auf der Grundlage der Bandbreitenregelung der Senatsverwaltung für Finanzen wurden 9.434,-€ beantragt.

Evaluation

- Feedback-Bögen zu Veranstaltungen (Coachings, Workshops, Supervision etc.)
- Auswertung Protokolle Schulsicherheitsbegehungen
- Mitarbeiterbefragungen (evtl. durch Gesundheitszirkel)

Ausarbeitung:

Volker Götz

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Regionale Schulaufsicht Marzahn-Hellersdorf

10 I GeKo

Alice-Salomon-Platz 3, 12627 Berlin

Telefon +49 30 90293-2951 oder 2952 (Sekretariat)

Volker.Goetz@senbjf.berlin.de

www.berlin.de/sen/bjf

www.berlin.de/sen/bjf

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin
Telefon +49 (30) 90227-5050
post@senbjf.berlin.de