

AZ: - FD 10 - Josefin Blumki / Dirk Brosowski

Drucksache Nr.: 0787/2013/DS

=====

Beratungsfolge	Termin	Status	Behandlung
Hauptausschuss	13.09.2016	Ö	Kenntnisnahme
Finanz- und Rechnungsprüfungs- ungsausschuss	21.09.2016	Ö	Kenntnisnahme
Ratsversammlung	27.09.2016	Ö	Endg. entsch. Stelle

Berichterstatter:

Oberbürgermeister Dr. Tauras

Verhandlungsgegenstand:

**Betriebliches Gesundheitsmanagement
in der Stadtverwaltung Neumünster**

A n t r a g :

Dem Wegfall des Stellenvermerkes kw 06/2017 und damit der Entfristung der für den Aufbau, die zentrale Koordination und konzeptionelle Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Stadtverwaltung Neumünster geschaffenen Stelle 00102 / 16, EGr. 11 TVöD, wird im Vorgriff auf den Stellenplan 2017 / 18 zugestimmt.

Finanzielle Auswirkungen:

2017

Personalkosten: 37.950,00 Euro
Sachkosten: 4.850,00 Euro
Gesamt: 42.800,00 Euro
=====

ab 2018

Personalkosten: 75.900,00 Euro
Sachkosten: 9.700,00 Euro
Gesamt: 85.600,00 Euro
=====

Begründung:

I. Allgemeines

Die Ratsversammlung hat in ihrer Sitzung am 18.02.2014 mit der Drucksache 0187/2013 der zunächst auf 3 Jahre befristeten Schaffung einer Planstelle, EGr. 11 TVöD, für den Aufbau, die zentrale Koordination und konzeptionelle Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zugestimmt. Die Stelle konnte dann am 01.07.2014 – befristet bis zum 30.06.2017 – besetzt werden.

„Für die Kommunalverwaltungen sind die Beschäftigten die wichtigste Ressource für eine zukunftsorientierte Verwaltung. Körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Daher ist ein vorrangiges Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten. Auch wenn die Beschäftigten für ihre Lebensführung und Gesundheit in erster Linie selbst verantwortlich sind, trägt der Dienstherr bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und –bedingungen eine besondere Verantwortung für die Gesundheit seiner Bediensteten. Systematische Gesundheitsförderung ist bei einer alternden Belegschaft notwendiger denn je.“, so der Deutsche Städtetag in der Mitteilung vom 31.05.2016 zu den Krankenständen in den Mitgliedsstädten.

Eine qualifizierte Gesundheitsförderung ist daher unerlässlich. Diese sollte Bestandteil der Betriebskultur und des betrieblichen Gesundheitsmanagements sein und weit über punktuelle Krankheitsvermeidung hinausgehen. Die Stadt Neumünster steht als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb mit anderen Kommunen, die das Betriebliche Gesundheitsmanagement auch mit Hinblick auf den demographischen Wandel und die Altersstruktur der Kommunalverwaltungen als wesentlich erachten.

Auch der Deutsche Städtetag kommt in seiner Mitteilung zu dem Schluss, dass „die Bemühungen um einen Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements fortgesetzt und weiter verstärkt werden müssen“.

II. Aktueller Stand des BGM Stadt Neumünster

Im Zusammenhang mit der Schaffung einer Planstelle für den Aufbau, die Koordination und konzeptionelle Weiterentwicklung des BGM folgt ein Auszug einiger Maßnahmen, die bisher umgesetzt worden sind:

- AG Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Arbeitsgruppe BGM hat die Aufgabe, Maßnahmen und Projekte zu initiieren, die eine gesunde Organisation zum Ziel haben und die individuelle Gesundheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten fördern. Sie nimmt als Steuerungsgremium die Aufgabe wahr, sowohl allgemeine als auch übergeordnete Ziele und ämter-/verwaltungsübergreifende Maßnahmen zu koordinieren.

- Gesundheitsfortbildungen

Das Fortbildungsangebot wurde speziell zu Themen der psychischen Gesundheit ausgebaut (Resilienz, Umgang mit Stress, Achtsamkeit etc.). Diese sollen Mitarbeitende und Führungskräfte für den Umgang mit psychischen Belastungen sensibilisieren.

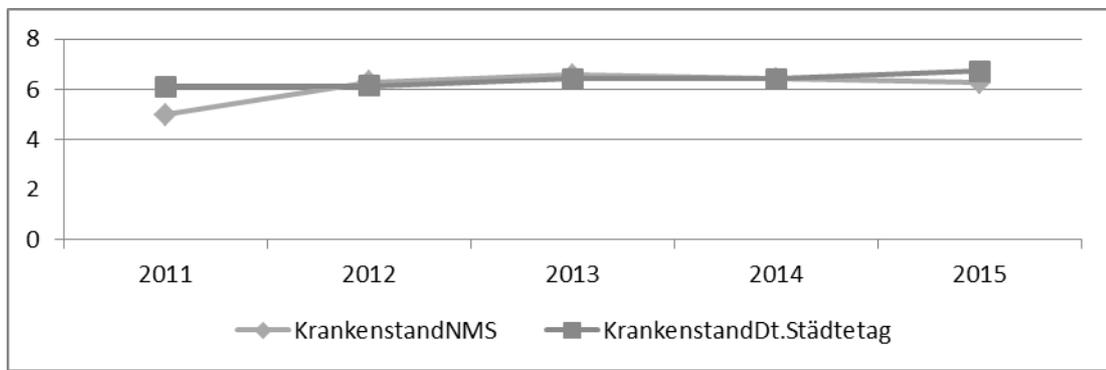
- Gesundheitstage

Bisher haben drei Gesundheitstage bei der Stadt Neumünster stattgefunden. Die primären Ziele von Gesundheitstagen sollen darin liegen, Mitarbeitende für bestimmte Themen zu sensibilisieren und zum Nach- und Umdenken von ungesunden Verhaltensweisen anzuregen.

Darüber hinaus sind Gesundheitstage Initiatoren für zukünftige und längerfristige Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und Impulsgeber für Mitarbeitende zu verhaltenspräventiven Maßnahmen. Die Gesundheitstage und deren Veranstaltungen werden von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen.

- Krankenstandstatistik

Folgende Abbildung zeigt die Entwicklung des Krankenstandes seit 2011 für Neumünster im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt der im dt. Städtetag erfassten Krankenstände anderer Städte.



	2011	2012	2013	2014	2015
Neumünster	5,0%	6,3%	6,56%	6,42%	6,26%
Dt. Städtetag	6,12%	6,13%	6,43%	6,41%	6,73%

Aus der Auszählung von krankheitsbedingten Fehltagen können keine unmittelbaren Schlüsse auf gesundheitsbelastende Ursachen oder auf geeignete Maßnahmen zur Senkung des Krankenstandes geschlossen werden.

Krankenstandstatistiken sind rückwärtsgerichtet und durch die vorherrschende Konzentration auf Krankenstände wird der Blick auf die Gesunderhaltung der mehrheitlich anwesenden Beschäftigten verstellt. Fehlzeiten begründen sich auf multikausalen Zusammenhängen, die nicht immer arbeitsbedingte Gründe haben. Die Gefahr von Fehlinterpretationen und falschen Schlüssen ist daher hoch.

Krankenstandstatistiken sind für eine eindeutige Erfolgsmessung des Gesundheitsmanagements nicht geeignet. Sie können jedoch zur regelmäßigen Bestandsaufnahme im Rahmen des Gesundheitsmanagement-Handlungszyklus herangezogen werden.

- Verhaltenspräventive Maßnahmen

Ziel der Verhaltensprävention ist die am individuellen Menschen selbst ansetzende Vermeidung und Minimierung gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und psychischer Belastungen. Dementsprechend zielen Maßnahmen der Verhaltensprävention auf die Förderung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen des/der einzelnen Mitarbeitenden ab. Verhaltensprävention umfasst alle Maßnahmen und Aktivitäten, mit denen eine Stärkung der Gesundheitsressourcen und -potenziale der Menschen erreicht werden sollen.

Derzeit laufen im Neuen Rathaus drei verschiedene Gesundheitskurse. Dabei ist besonders zu erwähnen, dass fast 70 Prozent der Teilnehmenden nach dem ersten 10-Wochenkurs auch den nächsten Folgekurs besuchten und immer noch 40 Prozent den dritten Folgekurs. Alle Kurse erreichen die maximale Teilnehmerzahl von 15 Aktiven. Auch außerhalb des Rathauses werden verhaltenspräventive Maßnahmen angeboten und genutzt. So haben u.a. einige Mitarbeiterinnen der Kita Haartallee an einem mehrwöchigen Yoga-Kurs teilgenommen, der in der Einrichtung stattgefunden hat.

Auch das eingerichtete Angebot der mobilen Massage wird von den Mitarbeitenden gut angenommen. Jeden Mittwoch können bis zu 13 Mitarbeitende das Angebot im Neuen Rathaus nutzen. Insgesamt haben schon über 100 Mitarbeitende wenigstens einmal das Angebot der mobilen Massage ausprobiert. Etwa ein Viertel derer, die die Mobile Massage ausprobiert haben, nehmen das Angebot mindestens einmal im Monat in Anspruch. Die mobile Massage wird auch von mehreren Kitas, dem Gesundheitsamt und der Stadtbibliothek in Anspruch genommen.

- Mitarbeiterbefragung

Die Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Instrument im Gesundheitsmanagement. Mithilfe einer Befragung ist es möglich eine umfassende Ist-Analyse zu erstellen und Veränderungsbedarfe aufzudecken.

Derzeit wurde eine umfassende Mitarbeiterbefragung im Fachdienst Frühkindliche Bildung, 51, durchgeführt. Insgesamt wurden 212 Fragebögen in die neun städtischen Kitas und an das sonstige Personal verteilt. Es konnte ein Rücklauf von 156 Fragebögen erzielt werden, was einer Rücklaufquote von 74 Prozent entspricht. Neben der Gesamtauswertung sind auch Einzelauswertungen über die verschiedenen Kindertagesstätten erstellt worden. Daraufhin wurden bereits in sechs der neun städtischen Einrichtungen durch das Gesundheitsmanagement moderierte Gesundheitszirkel gebildet, um die Ergebnisse systematisch aufzuarbeiten und Maßnahmen für die erkannten Belastungen zu erarbeiten. So wurden beispielsweise zum Thema Lärm und ergonomischen Belastungen folgende Maßnahmen erarbeitet:

- Lärm: organisatorische Änderungen, Filzgleiter unter Stühle und Tische, Kisten und Schubladen mit Teppich auslegen, Wandabsorber, Lärmampel, Gummieinlagen in Besteckschalen
- Sitzen/Stehen/Knien u. Heben/Tragen/Ziehen: Erzieherinnenstühle (falls noch nicht vorhanden), Meditationskissen, Anziehhilfen testen, Stützkissen testen, arbeitsbegleitende Physiotherapie, Transportwagen, Stühle/Tische auf Erwachsenenhöhe

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird die psychische Gefährdungsbeurteilung mit Hilfe einer schriftlichen, anonymen Kurzbefragung in Form einer Checkliste (z.B. Bundesverband der Unfallkassen) gestartet. Dieses Verfahren dient einer orientierten Messung, d.h. mithilfe der Checkliste sollen erste Belastungsschwerpunkte gefiltert werden. Nachdem die Checklisten ausgewertet sind, erfolgt eine Auswertung mit dem entsprechenden Fachdienst. Auch hier besteht die Möglichkeit die Ergebnisse in Form eines eingeführten Gesundheitszirkels auszuarbeiten. Ziel der Gefährdungsbeurteilungen ist, Belastungen am Arbeitsplatz zu ermitteln, zu bewerten und Maßnahmen zur Belastungsreduzierung zu entwickeln.

III. Handlungsbedarf

Im Vordergrund aller Aktivitäten im Rahmen des Betriebliches Gesundheitsmanagements stehen immer die individuellen Gegebenheiten der einzelnen Bereiche und die darauf ausgelegte Anpassung der jeweiligen Angebote und Maßnahmen und nicht die eine „Universallösung“. Dafür ist und wird auch in Zukunft die enge Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden von hoher Bedeutung für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement sein. Dieser Ansatzpunkt erfordert vor allem zeitliche Ressourcen, steigert aber die Akzeptanz und die Identifikation der Mitarbeitenden mit den getroffenen Maßnahmen.

Nachfolgende Aufgaben sollen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auch zukünftig für den Ausbau und die Weiterentwicklung gesundheitsgerechter Arbeitsplätze bei der Stadt Neumünster durchgeführt werden

- Erhebung und Analyse der gesundheitlichen Lage in den Fachdiensten (Mitarbeiterbefragung, Krankenstandstatistik, Gefährdungsbeurteilungen)
- Aufbau und Koordination von internen und externen Kooperationen
- Beobachtung und Bewertung der Entwicklungen und Innovationen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Regelmäßige Berichterstattung
- Konzeption und Durchführung von Gesundheitsaktionen
- Einführung, Moderation und Begleitung von gesundheitsrelevanten Strukturen (Workshops, Gesundheitszirkel o.ä.)
- Konzepte zur Evaluation (Kennzahlen, Befragungen)

Um den erfolgreichen Auf- und Ausbau des BGM auch weiter strukturiert und mit der erforderlichen Kontinuität voranbringen und insbesondere auch den vorstehenden Aufgaben zukünftig gerecht werden zu können, ist eine dauerhafte Implementierung entsprechender Personalressourcen unerlässlich.

Vor diesem Hintergrund aber auch unter personalwirtschaftlichen Aspekten (Personalbindung) ist eine frühzeitige Entscheidung über eine Entfristung und den Wegfall des kw-Vermerkes bei dieser elementar wichtigen Stelle von großer Bedeutung.

Dr. Olaf Tauras
Oberbürgermeister