

Informationsvorlage Nr. 2014/108

öffentlich

Bezugsvorlagen:

Gremium	Sitzung am
Verwaltungsausschuss	-
Rat	-

Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Neustadt a. Rbge.

Thema

Betriebliches Gesundheitsmanagement zielt darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Die individuelle Gesundheit und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten wird ebenso gefördert, wie die gesundheitsgerechtere Gestaltung von Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und Arbeitsprozessen. Neben der Frage nach möglicherweise krankmachenden Bedingungen und Faktoren tritt gleichberechtigt die Frage, was körperlich und psychisch gesund erhält, in den Mittelpunkt.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird im Wesentlichen von drei Säulen getragen:

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Sicherung und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren gem. Arbeitsschutzgesetz und Sozialgesetzbuch VII.

Gesundheitsrisiken werden ermittelt, die durch präventive Maßnahmen des Arbeitsschutzes vermieden oder möglichst gering gehalten werden sollen.

Die zentrale Leitfrage lautet: „Was macht krank?“

2. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (abgekürzt BEM) ist eine Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten eines Betriebes oder einer Dienststelle möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers ergibt sich aus § 84 Abs. 2 SGB IX.

3. Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung umfasst die Entwicklung von Maßnahmen und Aktivitäten, mit denen die Stärkung der Gesundheitsressourcen und -potenziale der Menschen erreicht werden soll. Der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz soll ergänzt werden, ohne dass es eine rechtliche Verpflichtung dazu gibt.

Die zentrale Leitfrage lautet: „Was erhält gesund?“

Betriebliches Gesundheitsmanagement geht davon aus, dass die Gesundheit der Menschen in der heutigen Zeit nicht mehr einfach als Zustand betrachtet werden kann, sondern einem Prozess gleichgestellt werden sollte, der ständig neu erhalten und gepflegt werden muss. Der Kernprozess des Gesundheitsmanagements sieht vor, die Arbeitsbedingungen systematisch in den Blick zu nehmen. Dazu ist eine zielgerichtete Planung und Steuerung aller gesundheitsbezogenen Aktivitäten notwendig.

Ausgangslage

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Umsetzung durch:

TÜV-Nord/MEDITÜV (Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärztin),

Personalrat (Überwachung, Mitwirkung, Mitbestimmung), Führungskräfte, MitarbeiterInnen

Arbeitssicherheit + Arbeitsmedizin

Grundbetreuung durch den MEDITÜV (200 Stunden/Jahr)

- Unterstützung bei der Durchführung, Überprüfung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung
- Unterstützung bei der Überprüfung und Beurteilung der an bestehenden Arbeitssystemen getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen auch mittels regelmäßiger Begehungen
- Unterstützung beim Motivieren zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten, bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen und Qualifizierungsmaßnahmen sowie allgemeine arbeitsmedizinische und ergonomische Beratung der Beschäftigten
- Unterstützung bei der Integration des Arbeitsschutzes in betriebliche Prozesse und Kommunikation, in Unternehmensführung und Aufbauorganisation
- Ermittlung von Unfallschwerpunkten sowie Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen; Untersuchung nach Ereignissen mittels Ursachenanalysen und Auswertungen
- Beratung von Führungskräften, Interessenvertretungen, Beschäftigten; Unterstützung bei der Festlegung der Schwerpunkte der Aufgabenfelder der Grund- und der betriebspezifischen Betreuung sowie Mitarbeit im Arbeitssicherheitsausschuss.

Betriebsspezifische Betreuung (~ 50 – 80 Stunden/Jahr)

- Durchführung von orientierenden Messungen (Lärm, Klima, Beleuchtung)
- Beratung zu arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach ArbMedVV und anderen einschlägigen Rechtsvorschriften, Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen
- Beratung zu – und Durchführung von präventiven medizinischen Untersuchungen und Schutzimpfungen sowie speziellen Untersuchungen nach anderen Rechtsvorschriften.
- Unterstützung und Beratung bei der Arbeitsgestaltung, Arbeitszeitgestaltung, Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit.
- Erarbeitung von Brandschutzkonzept und Brandschutzordnung sowie Flucht- und Rettungswegeplänen sowie Erarbeitung von Unterweisungsinhalten.

Kooperation aller Beteiligten durch den Arbeitsschutzausschuss lt. § 6 der Geschäftsordnung des Arbeitsschutzausschusses der Stadt Neustadt a. Rbge. in vierteljährlichen Sitzungsterminen.

2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Umsetzung durch:

BEM-Beauftragte, Personalrat, Betriebsärztin (Integrationsteam), MitarbeiterIn, Schwerbehindertenvertretung, auf Wunsch der/des Betroffenen weitere Personen.

Mit Hilfe von:

Einleitung und Durchführung von Verfahrensregeln und Erarbeitung einer Dienstvereinbarung, Eingliederungsmanagement'. Inhalte:

- Regelmäßige Erfassung von Arbeitsunfähigkeitsdaten
- Information , Einladung und Zustimmung der Betroffenen (ggfs. Vorgespräch)
- Beurteilung der Leistungseinschränkung
- Ermittlung des Bedarfs an Maßnahmen,
- Hilfen zur Arbeitsgestaltung, Hilfen zur Prävention
- Hinzuziehung externer Unterstützung
- Abstimmung von Anforderung und Leistungsfähigkeit
- Ergebnisse werden dokumentiert, bewertet und
 - a) das Verfahren abgeschlossen
 - b) Anschluss- und Anpassungsmaßnahmen erarbeitet

Ein Verlauf über die Anzahl der Verfahren sowie Zustimmungen und Ablehnungen zum Verfahren von 2008 - 2013 befindet sich in der **Anlage 1** dieser Informationsvorlage.

3. Betriebliche Gesundheitsförderung

In der Vergangenheit wurden für die MitarbeiterInnen einzelne gesundheitsförderliche Maßnahmen wie z. B. ‚Mit dem Rad zur Arbeit‘, Betriebssport, Ernährungskurs, Gesundheitszirkel angeboten, jedoch nicht flächendeckend, koordiniert, strukturiert und kontinuierlich. Die Maßnahmen wurden nicht zielgerichtet aufgrund belastbarer Analysen angeboten, eine Evaluation der Maßnahmen hat nicht stattgefunden.

Ziel

Die Basis Erfolg versprechender und bedarfsorientierter Maßnahmen sind betriebspezifische Analysen, aus denen sich die gesundheitlichen Ressourcen und konkreten Belastungsschwerpunkte ergeben können. Darauf aufbauend werden gezielt Maßnahmen zur Reduktion bzw. Beseitigung dieser Belastungen durchgeführt bzw. bestehende Ressourcen gestärkt. Um eine Nachhaltigkeit der Aktivitäten zu gewährleisten, ist es sinnvoll, integrierte Strukturen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement aufzubauen.

Die Implementierung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements erfolgt derzeit durch

1. Initiierung eines Pilotprojektes im Bereich der Kindertagesstätten

Die Qualität der Unterstützung früher Bildungsprozesse der Kinder soll stetig verbessert werden, die Vorschulpädagogik soll Neues und Zusätzliches leisten. Die Rahmenbedingungen des Berufsfeldes der sozialen Arbeit wurden verschärft durch die Dokumentationspflicht und die Umsetzung von Qualitätssystemen.

MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten sind durch die große Verantwortung, die hohe Erwartungshaltung von Eltern und das hohe Engagement für die Kinder besonders gefordert.

Gesunde, motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen sind die wichtigste Ressource in der Kindertagesbetreuung. Für die Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsqualität sind das Wohlbefinden und die Gesundheit der Fachkräfte bestimmend. Auf Dauer sind diese hohen Leistungen nur möglich, wenn mitarbeiterorientiertes Handeln einen Schwerpunkt im Fachdienst Kinder- und Jugend darstellt.

Der Bedarf an qualifizierten, motivierten und leistungsfähigen Kräften steigt bundesweit und bereits heute besteht ein Mangel an Fachkräften im Erziehungsbereich. Ein erfolgreich integriertes Gesundheitsmanagement dient dem Personalerhalt und der Personalpflege in den städtischen Kindertagesstätten. In enger Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Kinder und Jugend wird das Pilotprojekt initiiert, um krankmachende Faktoren zu erkennen und zu minimieren sowie die Ressourcen, d. h. gesundheitsfördernde Faktoren und Kompetenzen zu stärken.

Die Konzeptions- und Sensibilisierungsphase ist abgeschlossen. Das Pilotprojekt wurde freigegeben und befindet sich am Beginn der Umsetzungsphase.

2. Gesundheitstag

Am 19.02.2014 wurde für alle MitarbeiterInnen ein Gesundheitstag angeboten. Ziel des Gesundheitstages war es, das Thema Gesundheit in den Fokus zu rücken, MitarbeiterInnen für ihre eigene Gesundheit zu sensibilisieren und über Gesundheit zu informieren. Das Motto des Gesundheitstages stand unter dem Kampagnentitel „Denk an mich. Dein Rücken“. Verschiedene Aussteller (GUVH/LUKN, Krankenkassen, Vereine, Hallenbad) luden die Besucher ein, aktiv zu werden und etwas für ihre Gesundheit zu tun.

Anhand eines Feedbackbogens wurde die Veranstaltung evaluiert und zukünftige Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet.

Die Evaluation des Gesundheitstages ist als **Anlage 2** dieser Informationsvorlage beigefügt.

3. Gesundheitsförderliche Maßnahmen

Anhand des Feedbacks nach dem Gesundheitstag wurden Bedarfe für weitere Gesundheitsaktivitäten ermittelt. Daraus werden entsprechende Maßnahmen erarbeitet, um diese den MitarbeiterInnen zur Verfügung stellen zu können.

Die Lenkungsgruppe ‚Gesundheit‘ trifft sich in regelmäßigen Abständen, um die Umsetzung des Pilotprojektes zu begleiten sowie weitere gesundheitsförderliche Maßnahmen zu planen. Sie überprüft kontinuierlich alle eingeleiteten Aktivitäten und Maßnahmen auf ihre Qualität und ihre Effizienz u. a. auch durch einen Abgleich mit den krankheitsbedingten Ausfallzeiten

Sachgebiet 110 - Personal -
Sachbearbeitung: Frau Klar, Tel.-Nr.: 05032/84465