



STADTMANNHEIM²

DER OBERBÜRGERMEISTER
Verwaltungsarchitektur 2013

Change²-Projekt Nr. 35

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- PROJEKTVEREINBARUNG -

I. Präambel

Gesundheit ist ein hohes individuelles Gut; gesundheitsbewusste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von erheblicher Bedeutung für eine zukunftsfähige Organisation.

Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, aber auch wegen den sich ständig verändernden Anforderungen an die Beschäftigten, die ein lebenslanges Lernen notwendig machen, hat Betriebliches Gesundheitsmanagement in den letzten Jahren in vielen Unternehmen einen hohen Stellenwert gewonnen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist darauf ausgerichtet, gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten vorzubeugen bzw. entgegen zu wirken, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Dies trägt erheblich zur Leistungsfähigkeit und –bereitschaft sowie zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei, die die wichtigste Ressource für die Stadtverwaltung Mannheim und deren weitere Entwicklung sind.

II. Ziele

Mit der Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollen folgende – im Steckbrief Nr. 35 aufgelisteten – Ziele erreicht werden:

- Die Stärkung personaler Ressourcen und die Veränderung gesundheitsbeeinträchtigenden Verhaltens
- Erhöhung der Motivation und Leistungsfähigkeit durch Etablierung einer gesundheitsorientierten Führungskultur
- Stärkung des Wohlbefindens und Selbstvertrauens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Steigerung der Dienstleistungsqualität
- Erhöhung der Gesundheitsquote unter Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Ausfallzeiten und Kosten
- Rückgang der krankheitsbedingten Personalfluktuaton
- Verbesserung des Images der Stadtverwaltung als gesundheitsorientiertes Unternehmen

durch geeignete präventive gesundheitsförderliche Maßnahmen unter Berücksichtigung des demografischen Wandels.

Die Führungskräfte der Stadtverwaltung sehen die Vermeidung von Krankheit und die Förderung der Gesundheit als eine Management- und Führungsaufgabe an, die sie verantwortungsvoll wahrnehmen. Sie kennen die Instrumente sowie die Ansprechpartner für Betriebliches Gesundheitsmanagement innerhalb der Stadtverwaltung und setzen die Angebote zielgerichtet für ihre Mitarbeiter/innen aber auch für sich selbst ein.

Die Mitarbeiter/innen nutzen die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und sind sich ihres Teils der Verantwortung nicht nur bewusst, sondern nehmen sie auch eigenverantwortlich wahr.

III. Inhalte

Bis zum 3. Quartal 2010 wird ein Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement erarbeitet und darauf aufbauend eine Dienstvereinbarung zwischen dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat entwickelt. Die Organisation der Umsetzung sowie die Implementierung schließt sich unmittelbar an und ist Bestandteil des Projektes.

Unter Berücksichtigung des demografischen Wandels sollen im Konzept über die Gewähr des gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes hinaus weitere gesundheitsförderliche Maßnahmen festgelegt werden. Dabei soll sowohl bei den *Verhältnissen* (der Verbesserung der Arbeitsbedingungen) als auch beim *Verhalten von Führungskräften und Mitarbeiter/innen* (d.h. der Unterstützung eines gesundheitsfördernden Lebens- und Führungsstils) angesetzt werden.

Das Konzept soll im Wesentlichen folgende Elemente umfassen:

- Definition und Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Instrumente zur Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse
- Handlungsfelder und Maßnahmen
- Verantwortlichkeiten
- Finanzierung der Umsetzung
- für die Umsetzung notwendige organisatorische Strukturen
- Zeitplan für die Umsetzung
- Planung der Kommunikation des Konzepts
- Vorgehen bei der Evaluation der Maßnahmen, Strukturen und Prozesse.

Begleitend zur Konzepterarbeitung ist eine erste umfassende Bestandsaufnahme durchzuführen und die bereits vorhandenen Instrumente und Strukturen hinsichtlich ihrer Effizienz und Effektivität zu bewerten (Evaluierung Ist-Stand), um so eine bedarfsgerechte Ausrichtung des Konzepts zu gewährleisten. Dieses Konzept wird künftig auf Basis der gewonnenen Erfahrungen und den sich ändernden Anforderungen kontinuierlich fortgeschrieben.

Bei der Bestandsaufnahme sind sowohl die innerhalb der Stadt vorhandenen Daten und Erfahrungen als auch die von repräsentativen Krankenkassen einzubeziehen. Die erforderlichen Daten werden unter Beachtung des Datenschutzes und der Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes erhoben und analysiert. Die Unterstützung durch das in Krankenkassen vorhandene fachliche Know-how sollte im Rahmen der Projektarbeit herangezogen werden.

IV. Methoden

- Ist-Analyse
- Bedarfsanalyse
- Kosten-Nutzen-Analyse

- Mitarbeiterbefragung
- Experteninterviews
- Workshops, Fachforen

Einzubeziehen sind neben den Arbeitsunfähigkeitsanalysen der Krankenkasse auch die Ergebnisse von Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen sowie ggf. vorhandene Krankenstatistiken.

Bereits bei der Analyse ist externe Unterstützung z. B. von Krankenkassen einzubeziehen. Die Erfahrungen von anderen Kommunen oder Organisationen bzw. städtischen Dienststellen, die bereits erfolgreich ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt haben, sollen ebenfalls herangezogen werden. Eine wissenschaftliche Begleitung durch das Mannheimer Institut für Public Health (MIPH) ist vorgesehen. Dieses Institut, dessen primäres Ziel die Entwicklung und Implementierung innovativer und ganzheitlicher Strategien zur Erhaltung der Gesundheit und zur Krankheitsprävention in der Gesellschaft ist, wird die aktuellsten wissenschaftlichen Ergebnisse praxisnah in die Konzeptentwicklung einbringen und bei der anschließenden Implementierung und Qualitätssicherung objektiv beraten und unterstützen.

V. Verantwortliche

Der Oberbürgermeister hat die Federführung bei diesem Projekt. OB Dr. Kurz trägt die Gesamtverantwortung für das Projekt sowie für die politische Steuerung, Kommunikation, Umsetzung und nachhaltige Qualitätssicherung.

Die Projektleitung wird in Abstimmung mit dem Oberbürgermeister festgelegt und von der Fachgruppe Verwaltungsarchitektur 2013 methodisch begleitet und unterstützt. Seitens FB 11 wird vorgeschlagen, die Projektleitung an Frau Matzka und Frau Linz (Team Personalentwicklung/ Ausbildung) im Tandem zu übertragen.

Die Mitglieder der Projektgruppe werden nach Abstimmung mit dem Oberbürgermeister von der Projektleitung benannt.

Die Projektleitung ist verantwortlich für

- die Projektplanung und -leitung
- die Sitzungsvor- und -nachbereitung einschließlich der Dokumentation
- die Ergebnisse und den Erfolg des Projekts bis zum Abschluss der Dienstvereinbarung sowie für die Steuerung und Koordination der Umsetzung

- die Planung der Evaluierung und der Qualitätssicherung
- die Benennung der Projektmitglieder und Einbeziehung der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung in Abstimmung mit der Federführung
- Die Berücksichtigung der Wechselwirkung zu anderen Change²-Projekten
- die Ergebnisabstimmung mit der Federführung
- die Erstellung eines Abschlussberichts und Präsentation der Ergebnisse im Lenkungsausschuss
- die Sicherstellung der internen Kommunikation über die Federführung in die Fachbereiche.

Die Projektgruppe sollte wie folgt besetzt sein:

- Abteilungsleiter Personal, zugleich stellvertretender Vorsitzender des Arbeitsschutzausschusses,
- 2 Vertreter/innen des GPR,
- 1 Vertreter/in der GSV
- 1 Vertreter/in der Stabsstelle Arbeitssicherheit
- 1 Vertreter/in des IAS (temporär)
- 1 Vertreterin aus dem Büro der Frauenbeauftragten
- 2 Führungskräfte, die große Fachbereiche und verschiedene hierarchische Ebenen abdecken
- 1 Vertreter/in des Fachbereichs Gesundheit
- 1 Vertreter/in einer Personalstelle
- 1 Suchtbeauftragte/r (temporär).

Themenbezogen sollten zusätzlich herangezogen werden:

- Vertreter/innen der Krankenkassen oder der Unfallkasse (Beratung zu speziellen Fragen)
- Führungskräfte oder Beschäftigte aus Dienststellen, die bezüglich Betrieblichem Gesundheitsmanagement fortschrittlich agieren, z.B. dem Eigenbetrieb Abfallwirtschaft oder anderen Organisationen (Erfahrungsberichte).

VI. Zeitdauer

Mit der beiderseitigen Unterzeichnung dieser Vereinbarung wird der offizielle Projektstart ausgelöst. Das Konzept ist bis zum Ende des 3. Quartals 2010 zu erstellen. Die Umsetzung/Implementierung schließt sich unmittelbar daran an.

VII. Ressourcen

Die Federführung hat sicherzustellen, dass die für die Projektarbeit benötigten personellen Ressourcen in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen.

Die Zusammenarbeit mit Krankenkassen ist unbedingt erforderlich. Da bei AOK, Barmer, DAK und TK die meisten städtischen Beschäftigten der unterschiedlichen Berufsgruppen versichert sind, wird die Zusammenarbeit mit diesen Kassen angestrebt.

Für die räumlichen und sächlichen Ressourcen bei der laufenden Projektarbeit hat die Projektleitung Sorge zu tragen.

Nach bisherigem Planungsstand ist folgender Umfang an finanziellen Mitteln bereitzustellen:

- 2 tägiger Qualifizierungsworkshop für PG-Mitglieder	ca. 6.000 €
- Gesundheitsreports der Krankenkassen	ca. 2.000 €
- Wissenschaftliche Begleitung durch MIPH	ca. 15.000 €
- Kosten für Auftaktveranstaltung <u>zur Implementierung</u> / Gesundheitstag	ca. 12.000 €
	<hr/>
	ca. 35.000 €

Die weiteren Kosten für die Implementierung sind von den Inhalten des Konzeptes abhängig und somit derzeit noch nicht zu beziffern.

VIII. Synergie

Das Change²-Projekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ steht in direkter Wechselwirkung zu den Change²-Projekten:

- Strategische Steuerung
- Leitlinien zur Führung und Kommunikation
- Personalentwicklung und –beschaffung
- Immobilienmanagement
- AGA

Dr. Kurz

Mannheim, den 26.1.2010
Oberbürgermeister Dr. Kurz

Luigi Riva

Mannheim, den 25.01.10
Fachgruppe
Verwaltungsarchitektur 2013