

Kompakt*

Fakten und Trends im Gesundheitsmanagement des bremischen öffentlichen Dienstes 2013

Wissenswertes in Kürze

- Die Fehlzeitenquote ist 2013 leicht angestiegen auf 6,06% (nach Kalendertagen).
- Die Fehlzeitenquote der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages liegt in 2013 bei 6,43% (nach Kalendertagen).
- Im Vergleich der Dienststellen variiert die Fehlzeitenquote (nach Kalendertagen) von 2,59% bis 11,81%.
- Durchschnittlich waren die bremischen Beschäftigten 2013 an 22 Kalendertagen krank gemeldet.
- 13 Dienststellen mit zusammen ca. 1.500 Beschäftigten haben an der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ teilgenommen.
- Führungskräfte können sich weiterhin beraten lassen im Umgang mit belasteten oder psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das Angebot „five“, die Beratungs-Hotline für Führungskräfte, wurde verlängert.
- Mit der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 betritt Bremen Neuland und stärkt den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Schwerpunktthema Rückengesundheit



Muskel-Skelett-Erkrankungen gelten als Volkskrankheit Nr. 1. Rückenschmerzen beeinträchtigen nicht nur die Lebensqualität, sie sorgen auch für die meisten Fehltag der Beschäftigten.

Grund genug also für den bremischen öffentlichen Dienst sich an der bundesweiten Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ der Unfallversicherungsträger zu beteiligen und die Prävention von Rückenleiden einmal ins Zentrum der Aktivitäten im Gesundheitsmanagement zu stellen.

So haben sich 13 vorwiegend kleinere und mittelgroße Dienststellen der bremischen Verwaltung in 2013 und 2014 mit verschiedenen Aktivitäten über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten an der Kampagne beteiligt. Vorbereitet und begleitet durch das Kompetenzzentrum bei der Senatorin für Finanzen und unterstützt durch die Unfallkasse Bremen und zwei Krankenkassen stand ein kleiner Baukasten unterschiedlicher Maßnahmen zur Verfügung. Während einige Dienststellen die Rückenkampagne zum Anlass nahmen die Ergonomie am Arbeitsplatz zu überprüfen und zu verbessern, nutzten andere stärker die Informations- und Motivationsangebote der Kooperationspartner, um das Interesse an einem bewegungsreichen Arbeitsalltag zu fördern. Angebote wie die Trainingsreihe Bewegungspause oder Schrittzähleraktionen kamen bei den Beschäftigten der beteiligten Dienststellen besonders gut an und machten erlebbar, dass Prävention Spaß machen kann und dass Verspannungsschmerz im Rücken durch mehr und einfache Bewegung im Büroalltag entgegengewirkt werden kann.

* Der vorliegende „Gesundheitsbericht 2013 Kompakt“ ist die alle zwei Jahre im Wechsel mit dem ausführlichen Gesundheitsbericht erscheinende Kurzversion. Sie fasst Fakten und Trends aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement des bremischen öffentlichen Dienstes lesefreundlich zusammen.

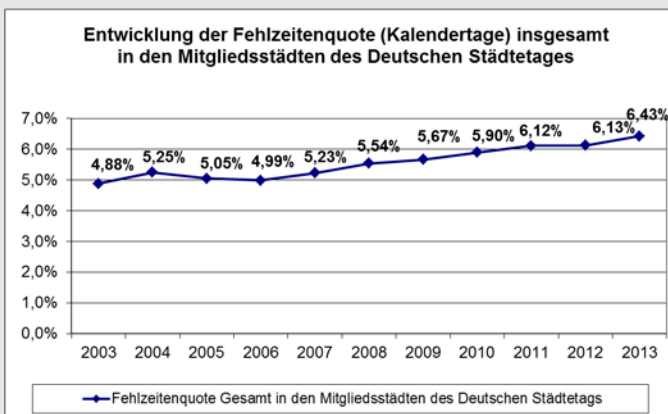
Fehlzeiten im Brem. öffentl. Dienst 2013 und Vorjahre

| Fehlzeiten im Brem. öffentlichen Dienst | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|---------|---------|----------------|
| Fehlzeitenquote gesamt (nach Kalendertagen) | 5,84% | 5,95% | 6,06% |
| Fehlzeitenquote gesamt (nach Arbeitstagen) | 6,78% | 6,98% | 7,09% |
| φ Anzahl Krankentage je Beschäftigte (Kalendertage) | 21,33% | 21,78% | 22,1% |
| φ Anzahl Krankheitsfälle je Beschäftigte | 3,31 | 3,29 | 3,57 |
| Anzahl Krankentage gesamt (Kalendertage) | 391.257 | 396.755 | 471.830 |

Trend leicht ansteigender Fehlzeiten setzt sich fort

Nach einem leichten Anstieg in 2012 sind die Fehlzeiten auch 2013 weiter gestiegen. Die Fehlzeitenquote (nach Kalendertagen) erhöhte sich von 5,95% im Jahr 2012 auf 6,06% im Jahr 2013. Berechnet nach Arbeitstagen waren an jedem Arbeitstag durchschnittlich 7,09 von 100 Beschäftigten arbeitsunfähig krank gemeldet. Jede Beschäftigte und jeder Beschäftigte war durchschnittlich an 22 Kalendertagen im Jahr krank gemeldet. Die deutliche Steigerung der Anzahl Krankentage gesamt im Vergleich zu den Vorjahren ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass in 2013 mehr Dienststellen in die Datenerfassung einbezogen wurden.

Fehlzeiten in Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags



Bundesweit steigende Fehlzeiten in Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags

Die Abbildung zeigt die Entwicklung der Fehlzeitenquote in den Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages. Der auch hier seit mehreren Jahren zu verzeichnende Wiederanstieg der Fehlzeiten hat sich nach einer Stagnation im Jahr 2012 in 2013 wieder weiter fortgesetzt.

Die Entwicklung der bremischen Fehlzeitenquote verläuft parallel zu der allgemeinen Entwicklung der Fehlzeiten, liegt jedoch unterhalb des Vergleichswertes des Deutschen Städtetages.

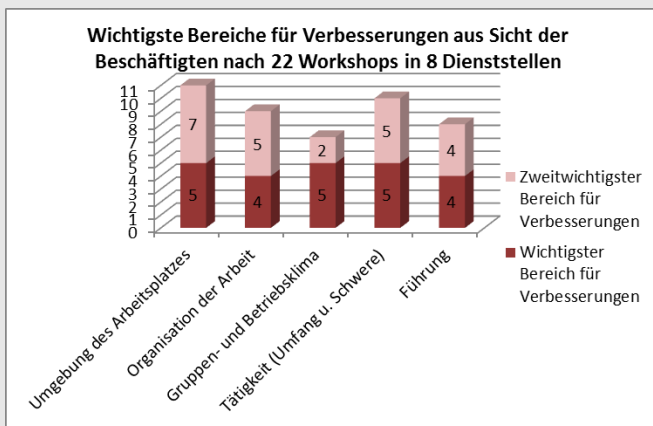
Die größten Unterschiede der Fehlzeiten der Dienststellen

| Exemplarische Fehlzeiten in bremischen Dienststellen | Fehlzeiten 2013 nach Arbeitstagen | Fehlzeiten 2013 nach Kalendertagen |
|--|-----------------------------------|------------------------------------|
| Dienststelle A | 3,18% | 2,59% |
| Dienststelle B | 3,23% | 2,85% |
| Dienststelle C | 4,25% | 3,48% |
| ↓ | ↓ | ↓ |
| Durchschnitt aller Dienststellen | 7,09% | 6,06% |
| ↑ | ↑ | ↑ |
| Dienststelle X | 11,76% | 10,16% |
| Dienststelle Y | 12,00% | 10,32% |
| Dienststelle Z | 13,32% | 11,81% |

Fehlzeiten in den Dienststellen weisen erhebliche Unterschiede auf.

Die Fehlzeitendaten für das Jahr 2013 weisen wieder zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den Dienststellen auf. Die Spannweite der Fehlzeitenquote (nach Arbeitstagen) variiert von 3,18% bis 13,32%. Die Unterschiede zwischen den Dienststellen können durch verschiedene Faktoren, begründet sein, wie z.B. Unterschiede in der Personalstruktur, Arbeitsbelastungen, Führungsverhalten, etc.. Manche Faktoren sind durch die Dienststelle beeinflussbar, andere kaum oder gar nicht. Auf jeden Fall sollten größere Abweichungen vom Durchschnitt Anlass für eine Diskussion und Bewertung in der Dienststelle sein.

Dienststellen machen Beschäftigte zu Beteiligten im Gesundheitsmanagement



Gezielt handeln durch Analyseworkshops

Dienststellen, die ihre Mitarbeiter/innen bei der Analyse der Arbeitsbedingungen beteiligen, können gezielter Gesundheit und Arbeitsfähigkeit fördern. In Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitswerkstätten, die das Kompetenzzentrum zwischen 2010 und 2013 durchgeführt hat, konnten die wichtigsten Belastungsfaktoren und konkrete Verbesserungsvorschläge bereichsbezogen identifiziert werden. Während es in einigen Bereichen vor allem darum ging Belastungen durch die Umgebung des Arbeitsplatzes oder durch die Schwere und Menge der Arbeit zu reduzieren, standen in anderen Bereichen Verbesserungen der Abläufe oder des Informationsflusses im Fokus, bzw. das Betriebsklima oder die Führung.

five® - FÜHRUNGSKRÄFTE IN VERANTWORTUNG

Vertrauliche Beratungs-Hotline des ifd für Führungskräfte des Landes und der Stadtgemeinde Bremen



Angebot five® verlängert bis 2016

Das 2010 modellhaft eingesetzte telefonische Beratungsangebot für Führungskräfte wurde nach einer erfolgreichen Probephase bis 2016 verlängert. Führungskräfte die im Umgang mit familiär belasteten, psychisch erkrankten oder gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten Unterstützung suchen, können weiterhin auf die professionelle Kurzzeitberatung bei den Fachkräften des ifd Bremen zurückgreifen. Unbürokratisch, kostenfrei und vertraulich.

Der direkte Draht zu five®: 0421 / 27752-28

Rahmenvereinbarung zur DGUV Vorschrift 2

Umsetzung DGUV Vorschrift 2 Ziele für den brem. Öffentl. Dienst

Die Senatsförder für Finanzen
Bereich 23
Personalentwicklung



Zielsetzungen für die Umsetzung:

- ◆ **sinnvoller Ressourceneinsatz** in den Dienststellen (das Rad nicht mehrfach neu erfinden)
- ◆ **Verbindlicher Rahmen** für Ressorts und Dienststellen
- ◆ Grundlagen für standardisierte Abläufe schaffen
- ◆ damit Sicherstellung von **Qualität**, Transparenz und Vergleichbarkeit
- ◆ Aufwertung des Arbeitsschutzes

Baustein zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Auf Basis der neu gestalteten Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) wurde 2013 für den bremischen öffentlichen Dienst eine Rahmenvereinbarung erarbeitet und in Kraft gesetzt. Sie beschreibt Grundstandards der Betreuung, die für alle Arbeitsplätze gewährleistet sein sollen. Ziel ist es, in den Dienststellen Grundlagen für gemeinsame standardisierte Abläufe zu schaffen, Qualität, Transparenz und Vergleichbarkeit sicher zu stellen und den Arbeitsschutz insgesamt aufzuwerten.

Rückblick und Ausblick

Neben der fortlaufenden Beratung und Unterstützung von Dienststellen beim Aufbau ihres Gesundheitsmanagements lag ein Schwerpunkt der Aktivitäten des Kompetenzzentrums im zurückliegenden Berichtszeitraum bei der Entwicklung vorwiegend verhaltenspräventiver Ansätze. Im Zentrum stand hierbei die Vorbereitung und Umsetzung der Rückenkampagne sowie der Aufbau von Kooperationen mit Fitness-Anbietern. Im kommenden Jahr werden sich die Aktivitäten des Kompetenzzentrums wieder stärker auf die Weiterentwicklung von Analyse-Instrumenten im Gesundheitsmanagement und auf die stärkere Verzahnung mit Handlungsansätzen aus dem Arbeitsschutz konzentrieren. So ist unter anderem für 2015 die neue „Qualifizierungsreihe Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz“ geplant, und es soll eine Handlungshilfe zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen entwickelt werden. Weitere Aktivitäten werden sich auf die Erprobung neuer Handlungsansätze zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung richten bzw. die Förderung psychischer Gesundheit zum Ziel haben. Und Dienststellen, die eine Mitarbeiterbefragung im Rahmen ihres Gesundheitsmanagements durchführen wollen, soll ab 2015 ein auf den bremischen öffentlichen Dienst abgestimmtes Befragungsinstrument angeboten werden.

Empfehlungen an die Akteure im Gesundheitsmanagement

- Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit und Prävention in den Dienststellen.
- Erforderliche Rahmenbedingungen für das Gesundheitsmanagement schaffen und das Vorgehen konsequent an den empfohlenen Schritten in der Handlungshilfe orientieren.
- Vernetzung und Integration der Arbeitsschutzaktivitäten in das Gesundheitsmanagement
- Unterstützung von länger erkrankten Beschäftigten optimieren.
- Präventionsaktivitäten an Erkrankungsschwerpunkten ausrichten.
- „Weiche Belastungen“ stärker beachten und eine gute Betriebskultur entwickeln.
- Gemeinsames Engagement der Leitung und der Interessenvertretung verstärken.
- Führungskräfte einbeziehen und in ihrer Aufgabe im Gesundheitsmanagement unterstützen.
- Beratung und Prozessbegleitung durch das Kompetenzzentrum nutzen.
- Besonders in kleinen Dienststellen: Möglichkeiten zu dienststellenübergreifenden Kooperationen nutzen und gemeinsam Ressourcen für das Gesundheitsmanagement bündeln.
- Datenlage zu Gesundheit, Motivation und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten verbessern.

Projektförderung

Die Senatorin für Finanzen fördert mit zentralen Mitteln weiterhin die Einführung des Gesundheitsmanagements. Fördermittel können über ein Antragsverfahren bei der Senatorin für Finanzen, Referat 33, eingeworben werden. Einzelheiten regelt die DV Gesundheitsmanagement (Zif. 6 und 7) und werden in der Handlungshilfe (Kapitel 7) näher beschrieben. Beratung und Information zur Projektförderung erhalten Sie über die Ansprechpartner im Kompetenzzentrum

Angebote des Kompetenzzentrums Gesundheitsmanagement bei der Senatorin für Finanzen an die Dienststellen und Betriebe:

- Beratung und Prozessbegleitung zu allen Aspekten des Gesundheitsmanagements
- Zielfindungswshops
- Analyseworkshops
- Informationsveranstaltungen für Gremien u. Führungskräfte
- Fortbildungsangebote
- Vermittlung von Kooperationspartnern
- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch von Dienststellen im Netzwerk
- Öffentlichkeitsarbeit



Ansprechpartner im Kompetenzzentrum:

Susanne Pape, Tel.: 0421 361-59990. E-Mail: susanne.pape@finanzen.bremen.de

Michael Gröne, Tel.: 0421 361-59991. E-Mail: michael.groene@finanzen.bremen.de

Impressum:

Herausgeber: Senatorin für Finanzen, Abt. Personal- und Verwaltungsmanagement, Referat 33, Doventorscontrescarpe 172 C, 28195 Bremen

Redaktion: Michael Gröne, Senatorin für Finanzen, Referat 33, Tel.: 0421 361-59991



