

Kompakt*

Fakten und Trends im Gesundheitsmanagement des bremischen öffentlichen Dienstes 2017/18

Wissenswertes in Kürze

- Die Fehlzeitenquote der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages ist von 6,83 % in 2016 gestiegen auf 6,96 % in 2017 (nach Kalendertagen).
- Die Fehlzeitenquote im bremischen öffentlichen Dienst ist 2017 ebenfalls leicht gestiegen und zwar von 6,49 % in 2016 auf 6,60 % in 2017 (nach Kalendertagen).
- Alle großen Krankenkassen berichten über den bundesweit anhaltenden Trend steigender Fehlzeiten ihrer Versicherten.
- In den bremischen Dienststellen variiert die Fehlzeitenquote von 2,68 % bis 11,37 % (nach Kalendertagen).
- Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage Dauer) verursachen 36,07 % aller Krankheitstage im bremischen öffentlichen Dienst.
- Voraussichtlich 03/2019 beginnt der neue Lehrgang für BEM-Beauftragte. Interessierte Dienststellen können bei SF-33 Teilnehmende für den Lehrgang benennen.
- Ein neuer Lehrgang für Suchtkrankenhelferinnen und Suchtkrankenhelfer beginnt im Oktober/2018.

Die Betriebliche Sozialberatung - eine weitere Säule im Gesundheitsmanagement unserer Verwaltung



Als neuer Baustein im betrieblichen Gesundheitsmanagement hat am 15. Oktober 2018 die Betriebliche Sozialberatung (BSB) ihre Arbeit aufgenommen. Erstmals gibt es damit nun ein fachlich kompetentes psychosoziales Beratungsangebot für alle Beschäftigten der bremischen Kernverwaltung einschließlich der Schulen. Sechs Beraterinnen mit unterschiedlichen Professionen und mehrjährigen Zusatzausbildungen stehen Beschäftigten, die ein Beratungs- und Hilfsangebot bei arbeitsplatzbezogenen oder privaten Problemstellungen suchen oder in einer schwierigen Lebenssituation schnell Rat und Unterstützung benötigen, als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

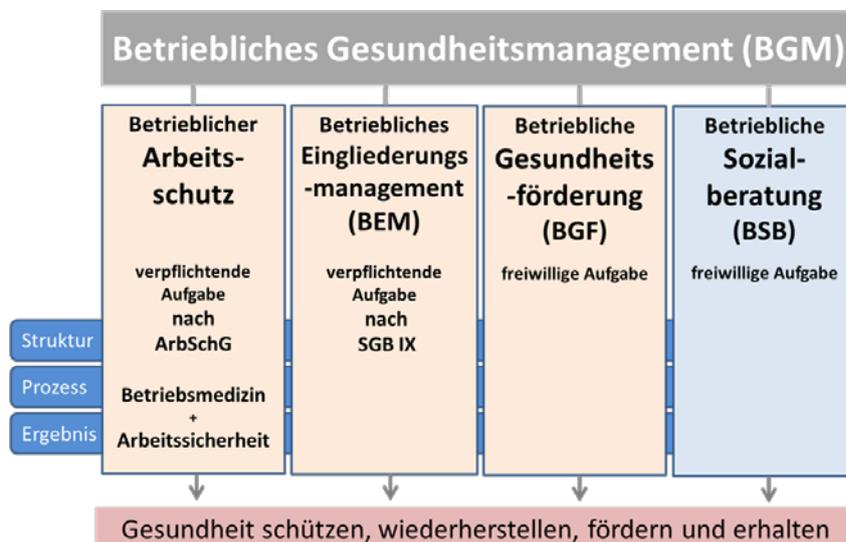
Dabei unterliegen die Beraterinnen einer strengen beruflichen Schweigepflicht, sodass die Beratung absolut vertraulich ist. Auch Ratsuchende, die Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für einen Kollegen/eine Kollegin oder Angehörige haben möchten sowie Führungskräfte, Personalverantwortliche oder Interessenvertretungen, die sich zum Umgang mit belasteten oder erkrankten Mitarbeitenden beraten lassen wollen, können sich an die Betriebliche Sozialberatung wenden.

Dabei unterliegen die Beraterinnen einer strengen beruflichen Schweigepflicht, sodass die Beratung absolut vertraulich ist.

Auch Ratsuchende, die Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für einen Kollegen/eine Kollegin oder Angehörige haben möchten sowie Führungskräfte, Personalverantwortliche oder Interessenvertretungen, die sich zum Umgang mit belasteten oder erkrankten Mitarbeitenden beraten lassen wollen, können sich an die Betriebliche Sozialberatung wenden.

Tel: 0421 /361-61668

E-Mail: Sozialberatung@performanord.bremen.de



* Der vorliegende „Gesundheitsbericht Kompakt“ ist die alle zwei Jahre im Wechsel mit dem ausführlichen Gesundheitsbericht erscheinende Kurzversion der Gesundheitsberichterstattung.

Fehlzeiten im Brem. öffentlichen Dienst

Fehlzeiten im Bremischen öffentlichen Dienst	2015	2016	2017
Fehlzeitenquote Gesamt (nach Kalendertagen)	6,24%	6,49%	6,6%
Fehlzeitenquote Gesamt (nach Arbeitstagen)	7,29%	7,55%	7,72%
φ Anzahl Krankentage je Beschäftigte (incl. Samstage und Sonntage)	22,79	23,75	24,09
φ Anzahl Krankheitsfälle je Beschäftigte	3,83	4,05	4,05

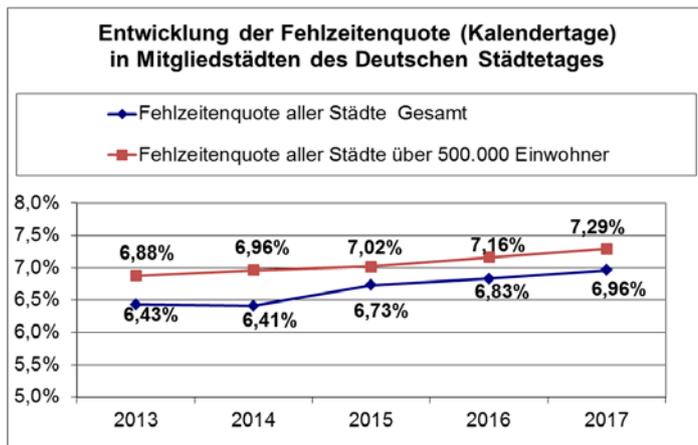
Fehlzeiten 2017 wieder gestiegen

Wie in den beiden vorigen Jahren sind Fehlzeiten auch in 2017 wieder leicht gestiegen. Die Fehlzeitenquote (nach Kalendertagen) stieg zuletzt von 6,49% im Jahr 2016 auf 6,60% im Jahr 2017.

Berechnet nach Arbeitstagen waren damit in 2017 an jedem Arbeitstag durchschnittlich 7,72 von 100 Beschäftigten arbeitsunfähig krank gemeldet. Jede/r Beschäftigte war durchschnittlich an 24,09 Kalendertagen im Jahr krank gemeldet.

Dass der Anstieg der Fehlzeiten kein Bremisches Problem ist, sondern ein bundesweiter Trend, zeigt die nachfolgende Grafik.

Fehlzeiten in anderen Städten



Bundesweit sind Fehlzeiten auch in anderen Kommunen gestiegen

Die Abbildung zeigt die Entwicklung der Fehlzeitenquote (nach Kalendertagen) der kommunalen Beschäftigten in den Mitgliedstädten des Deutschen Städtetages, die seit Jahren kontinuierlich ansteigt und in 2017 mit 6,96 % ihren höchsten Stand seit 10 Jahren erreicht hat.

Die Fehlzeitenquote der kommunalen Beschäftigten in Mitgliedstädten mit über 500.000 Einwohnern liegt in 2017 sogar bei 7,29 % und damit höher als die der Bremischen Verwaltung.

Große Unterschiede bei Fehlzeiten der Dienststellen

Höchste und niedrigste Fehlzeitenquoten in Dienststellen (2017)

Exemplarische Fehlzeiten in Bremischen Dienststellen	Fehlzeiten 2017 nach Arbeitstagen	Fehlzeiten 2017 nach Kalendertagen	φ Anzahl Tage pro Person
Dienststelle A	3,50%	2,68%	-
Dienststelle B	4,06%	3,00%	10,95
Dienststelle C	4,23%	3,33%	12,17
↓	↓	↓	
Durchschnitt aller Dienststellen	7,72%	6,6%	24,09
↑	↑	↑	
Dienststelle X	12,20%	10,50%	38,34
Dienststelle Y	12,73%	10,78%	39,35
Dienststelle Z	12,93%	11,37%	41,5

Fehlzeiten der Dienststellen weisen erhebliche Unterschiede auf

Die Spannweite der Fehlzeitenquote der Dienststellen (nach Kalendertagen) variierte in 2017 von 2,68 % bis 11,37 %. Die Unterschiede können durch verschiedene Faktoren begründet sein, wie z.B. Unterschiede in der Personalstruktur, bei Arbeitsbelastungen, im 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. Mit dem neuen Instrument UKF wird Dienststellen mit erhöhten Fehlzeiten zukünftig Unterstützung geboten Handlungsmöglichkeiten in ihrem BGM aufzuspüren und zu entwickeln.



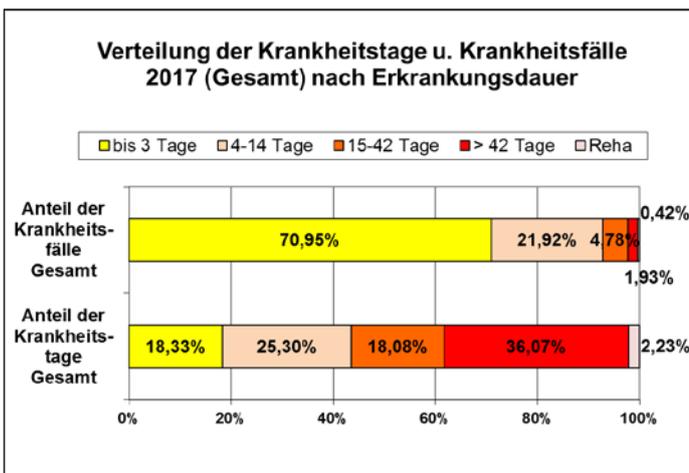
Das Verfahren zur Umsetzung des BEM nach § 167 (2) SGB IX wird verändert

Die Senatorin für Finanzen hat eine vollständig überarbeitete, neue Handlungshilfe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement für den bremischen öffentlichen Dienst vorgelegt. Durch die Veränderung des Verfahrens soll das Vertrauen der Beschäftigten in das BEM gestärkt sowie die Verfahrensqualität und die Wirksamkeit des BEM verbessert werden. Für Akteure in den Dienststellen, die dort das geänderte Verfahren umsetzen, werden im zentralen Fortbildungsprogramm entsprechende Qualifizierungsangebote vorgehalten.

Wie in der Abbildung links zu sehen ist, verursachen vergleichsweise wenige längere Krankheitsfälle mehr als die Hälfte aller krankheitsbedingten Ausfalltage der Dienststellen. Dies zeigt, dass es sich lohnt, das BEM verbessert aufzustellen.

Gelingt es Dienststellen, im Rahmen ihres BEM, mit länger erkrankten Beschäftigten besser und frühzeitiger ins Gespräch zu kommen und dabei zugleich erfolgreicher Maßnahmen zur Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zu finden, profitieren alle davon: Die erkrankten Beschäftigten, die Kolleginnen und Kollegen sowie der Arbeitgeber.

So gesehen, ist das Engagement für BEM eine klare Win-Win-Situation für alle und die Umsetzung des verbesserten Verfahrens die Mühe wert.



Performa Nord bündelt Kompetenzen im Zentrum für Gesunde Arbeit

Im Gesundheitsmanagement des bremischen öffentlichen Dienstes werden die Kompetenzen der bisherigen Fachdienste für Arbeitsschutz und der neuen Betrieblichen Sozialberatung gebündelt. Seit dem 15. Oktober 2018 bildet das Zentrum für Gesunde Arbeit mit den Referaten Arbeitssicherheit, Betriebliche Sozialberatung und Arbeitsmedizin einen eigenständigen Geschäftsbereich bei der Performa Nord.

Rückblick und Ausblick

Der Schwerpunkt der Aktivitäten des ressortübergreifenden Gesundheitsmanagements lag im zurückliegenden Jahr in der konzeptionellen Weiterentwicklung von Angeboten, Instrumenten und Strukturen. Mit der Überarbeitung des Verfahrens zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der Schaffung der Voraussetzungen für den Aufbau der Betrieblichen Sozialberatung und der Entwicklung des Instruments der Unterstützungskonferenz Fehlzeiten (UKF) ist die Angebots- und Strukturqualität des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der bremischen Verwaltung deutlich gestärkt worden.

Im nächsten Berichtszeitraum wird die Organisation und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen für Mitglieder von BEM-Teams, die Einführung der UKF sowie die Vorbereitung und Durchführung einer erneuten Abfrage zum Umsetzungsstand des BGM in den Dienststellen im Zentrum stehen. Daneben wird weiterhin die Begleitung von Dienststellen bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung einen Handlungsschwerpunkt bilden. Die Vortragsreihe IMPULS Gesundheit wird u.a. das Thema Depression aufgreifen. Das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement unterstützt weiterhin Dienststellen in den verschiedenen Phasen des Auf- und Ausbaus ihres BGM.

Empfehlungen an die Akteure im Gesundheitsmanagement der Dienststellen

- 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.
- 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 nutzen und 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 Dienstvereinbarung 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 im Referat 33 der Senatorin für Finanzen an die Dienststellen und Betriebe:

- Beratung und Prozessbegleitung zu allen Aspekten des Gesundheitsmanagements
- Unterstützung bei Analysen durch Nutzung von Befragungen, Workshops, etc.
- Informationsveranstaltungen
- Fortbildungsangebote
- Vermittlung von Kooperationspartnern
- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch von Dienststellen im Netzwerk Betriebliches Gesundheitsmanagement



Ansprechpartner:

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



Erscheinungsdatum: Oktober 2018