

## Kompakt\*

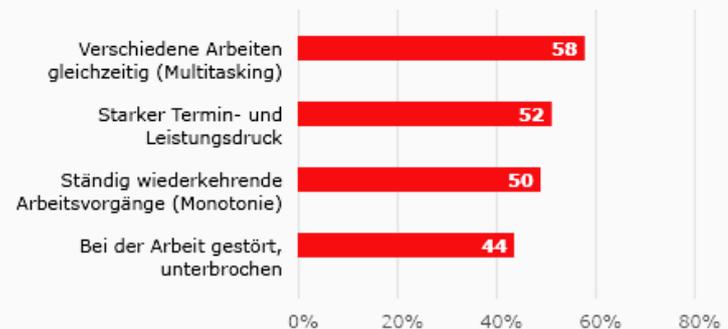
## Fakten und Trends im Gesundheitsmanagement des bremischen öffentlichen Dienstes 2014

### Wissenswertes in Kürze

- Die Fehlzeitenquote ist 2014 leicht gesunken und liegt bei 5,89% (nach Kalendertagen).
- Die Fehlzeitenquote der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages liegt in 2014 bei 6,41% (nach Kalendertagen).
- Im Vergleich der Dienststellen variiert die Fehlzeitenquote (nach Kalendertagen) von 2,67% bis 11,07%.
- Durchschnittlich waren die bremischen Beschäftigten 2014 an 21,49 Kalendertagen krank gemeldet.
- Die Fehlzeiten der Altersgruppe „60 plus“ sind von 2009 bis 2014 kontinuierlich gestiegen.
- Nimmt man die Fehlzeitenquote als Gradmesser, so profitieren Frauen weniger von Arbeit in Teilzeit als Männer.
- Langzeiterkrankungen haben für die Personalgruppen Strafvollzug, Raumpflege und Lehrpersonal eine überdurchschnittliche Bedeutung.
- Kompetenzzentrum und Fachdienste für Arbeitsschutz haben eine Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erarbeitet. Die Handlungshilfe ist Anfang 2016 erhältlich.
- Ergebnis aus 32 Workshops zur Arbeitssituationsanalyse: Beschäftigte sehen den größten Handlungsbedarf bei der Organisation der Arbeit.

### Schwerpunktthema: Psychische Belastung am Arbeitsplatz

#### Häufigste psychische Anforderungen von abhängig Beschäftigten



Quelle: Stressreport 2012

Unsere heutige Arbeit ist viel stärker von psychischen Arbeitsanforderungen geprägt, als dies früher der Fall war. Laut Stressreport 2012 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sind Multitasking, Termindruck, Monotonie und Unterbrechungen bei der Arbeit die vier häufigsten psychischen Arbeitsanforderungen an deutschen Arbeitsplätzen (siehe Abb. oben). Ursache für die Zunahme psychischer Belastung in der Arbeit und ihre gestiegene Bedeutung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sind verschiedene globale Veränderungstendenzen in der Arbeitswelt, die auch an den Arbeitsplätzen im bremischen öffentlichen Dienst wirksam sind.

Grund genug, das Thema psychische Belastung zum Schwerpunktthema zu machen. Im ausführlichen Gesundheitsbericht 2014\* wird erklärt, was unter psychischer Belastung verstanden wird und was sie von Stress und von psychischer Beanspruchung unterscheidet, warum der Mensch psychische Belastung braucht, wann psychische Belastung am Arbeitsplatz zu einem Erkrankungsrisiko werden kann und welche Ressourcen in der Arbeit Belastungen entgegenwirken.

Zusätzlich wird anhand von Ergebnissen aus Workshops zur Arbeitssituationsanalyse in bremischen Dienststellen aufgezeigt, wo Beschäftigte des bremischen öffentlichen Dienstes den Handlungsbedarf sehen. Häufigste Ursachen psychischer Belastung sind demnach vor allem Zeitdruck und hohe Intensität der Arbeit, häufige Unterbrechungen der Arbeit, unzureichend gestaltete EDV-Lösungen und die Flut vor allem ungesteuerter elektronischer Informationen.

Bitte nutzen Sie den Gesundheitsbericht für einen Dialog über die Ziele und Handlungsbedarfe im betrieblichen Gesundheitsmanagement Ihrer Dienststelle bzw. Ihres Betriebes.

\* Der vorliegende „Gesundheitsbericht 2014 Kompakt“ ist die Kurzversion des ausführlichen Gesundheitsbericht 2014. Sie fasst Fakten und Trends aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement des bremischen öffentlichen Dienstes lesefreundlich zusammen.

### Fehlzeiten im Brem. öffentl. Dienst 2014 und Vorjahre

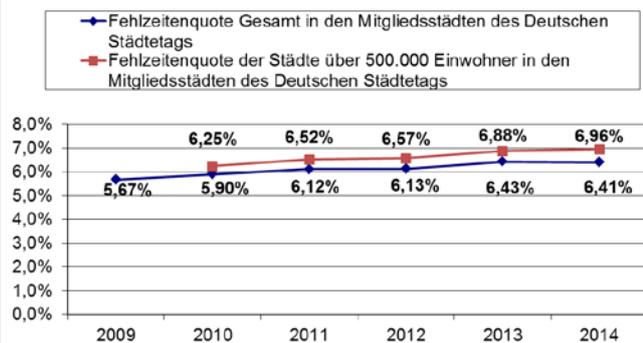
Fehlzeiten im Bremischen öffentlichen Dienst	2012	2013	2014
Fehlzeitenquote Gesamt (nach Kalendertagen)	5,95 %	6,06 %	<b>5,89 %</b>
Fehlzeitenquote Gesamt (nach Arbeitstagen)	6,98 %	7,09 %	<b>6,89 %</b>
φ Anzahl Krankentage je Beschäftigte (incl. Samstage und Sonntage)	21,78	22,1	<b>21,49</b>
φ Anzahl Krankheitsfälle je Beschäftigte	3,29	3,57	<b>3,53</b>
Anzahl Krankentage Gesamt (Kalendertage)	396.755	471.830	<b>462.321</b>

### Fehlzeiten in 2014 leicht rückläufig

Nach einem leichten Anstieg in 2012 und 2013, sind die Fehlzeiten in 2014 wieder leicht gesunken. Die Fehlzeitenquote (nach Kalendertagen) sank von 6,06% im Jahr 2013 auf 5,89% im Jahr 2014. Berechnet nach Arbeitstagen waren an jedem Arbeitstag durchschnittlich 6,89 von 100 Beschäftigten arbeitsunfähig krank gemeldet. Jede Beschäftigte und jeder Beschäftigte war durchschnittlich an 21,49 Kalendertagen im Jahr krank gemeldet.

### Fehlzeiten in Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags

Entwicklung der Fehlzeitenquote (Kalendertage) in den Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags



### Bundesweit steigende Fehlzeiten in Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags

Die Abbildung zeigt die Entwicklung der Fehlzeitenquote (Kalendertage) in den Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags. Die Fehlzeitenquote der Mitgliedsstädte mit über 500.000 Einwohnern steigt seit mehreren Jahren kontinuierlich an und liegt in 2014 mit 6,96% mehr als einen Prozentpunkt über der Bremischen Fehlzeitenquote.

### Die größten Unterschiede der Fehlzeiten der Dienststellen

Höchste und niedrigste Fehlzeitenquoten in Dienststellen (2014)

Exemplarische Fehlzeiten in Bremischen Dienststellen	Fehlzeiten 2014 nach Arbeitstagen	Fehlzeiten 2014 nach Kalendertagen	φ Anzahl Fälle pro Person	φ Anzahl Tage pro Person
Dienststelle A	3,29%	2,67%	2,41	9,75
Dienststelle B	4,2%	3,41%	2,42	12,44
Dienststelle C	4,2%	3,47%	2,57	12,67
↓	↓	↓		
<b>Durchschnitt aller Dienststellen</b>	<b>6,89%</b>	<b>5,89%</b>	<b>3,53</b>	<b>21,49</b>
↑	↑	↑		
Dienststelle X	11,41%	10,07%	4,05	36,74
Dienststelle Y	12,8%	10,88%	6,79	39,72
Dienststelle Z	12,45%	11,07%	3,81	40,42

### Fehlzeiten in den Dienststellen weisen erhebliche Unterschiede auf.

Die Fehlzeitendaten für das Jahr 2014 weisen wieder zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den Dienststellen auf. Die Spannweite der Fehlzeitenquote (nach Kalendertagen) variiert von 2,67% bis 11,07%. 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.



## Rückblick und Ausblick

Im zurückliegenden Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt der Aktivitäten des Kompetenzzentrums in der konzeptionellen Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements, sowie im Ausbau der Zusammenarbeit und der Vernetzung mit den Akteuren des Arbeitsschutzes. So wurde mit dem Fortbildungsprogramm 2015/2016 erstmals der Zertifikats-Lehrgang Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz angeboten. Personen, die eine zentrale Verantwortung im Gesundheitsmanagement ihrer Dienststelle inne haben oder denen eine solche übertragen werden soll, wird ein systematisches und praxisbezogenes Wissen vermittelt, dass auch der Verzahnung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz dient. Gemeinsam mit den Fachdiensten für Arbeitsschutz wurden Eckpunkte und Vorgehensweisen für ein abgestimmtes Vorgehen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nach dem § 5 Arbeitsschutzgesetz erarbeitet. Anfang 2016 wird dazu eine Handlungshilfe herausgegeben, die praxisorientierte Hinweise und konkrete Empfehlungen für die bremischen Dienststellen und Betriebe enthält. Des Weiteren wurden Handlungsansätze zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung erprobt. Den Rahmen dazu gab ein Pilotprojekt mit dem renommierten finnischen Wissenschaftler Prof. Juhani Ilmarinen. Das Projekt wird im nächsten Jahr weitergeführt. Daneben unterstützt das Kompetenzzentrum weiterhin Dienststellen in den verschiedenen Phasen des Ausbaus ihre Gesundheitsmanagements.

## 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
- Zielfindungsworkshops
- Analyseworkshops
- Informationsveranstaltungen
- 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

