

ver.di

Gesundheitsmanagement

in der öffentlichen Verwaltung am Beispiel Deutschlands

Landesversammlung der AGO
15.06.2020
Kolpinghaus Bozen



Autonome Gewerkschaftsorganisation der örtlichen Körperschaften - Südtirol
Organizzazione Sindacale Autonoma degli enti locali - Sudtirolo
Organisaziun Sindacala autonoma di enc locai - Südtirol

AGO Landessekretariat, Tel. 335 53 12 797 - Fax 0471/271056 www.ago-bz.org ago-bz@pec.it



Landesbezirk
Baden-
Württemberg
Gemeinden

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Der Mensch ist ein soziales Wesen!

- ✓ Kommunikation
- ✓ Anerkennung/Wertschätzung
- ✓ Gruppenzugehörigkeit
- ✓ Solidarität
- ✓ Sicherheit

Definition Burnout

Burnout ist:

- Kein klarer Krankheitsbegriff im Gegensatz zu Depression
- Ein Sammelbegriff für eine emotionale Erschöpfung – ein Ausgebrand-Sein.
- Kann eine Vorstufe zur Depression oder Angststörung sein.
- Der Übergang ist oft nicht klar erkennbar.

Zahlen zu psychischen Erkrankungen

Seit dem Jahr 2000 haben sich die Krankmeldungen mit der Diagnose mentale Probleme verdreifacht.

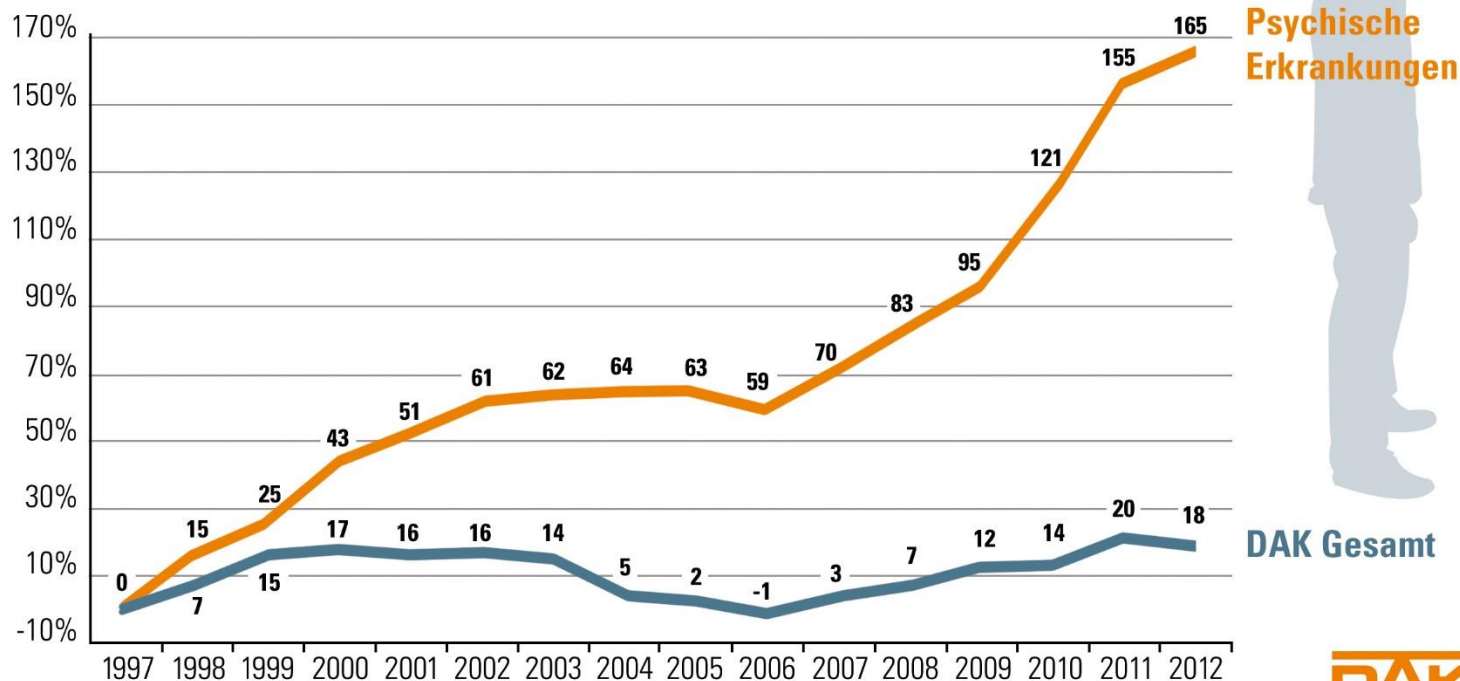
Heute geht eine von sechs Krankmeldungen darauf zurück.

1. Orthopädische Leiden
2. Atemwegserkrankungen
3. Psychische Leiden

Quelle: Deutsche Angestelltenkrankenkasse

Überproportionaler Anstieg der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen

Zunahme um 165 Prozent seit 1997



QUELLE DAK Gesundheitsreport 2013

Fehltage wegen psychischer Erkrankungen

Durchschnitt aller Branchen Erkrankung	236 Fehltage bei
Öffentlicher Dienst	358 Fehltage
Gesundheitswesen	321 Fehltage

Überdurchschnittlich Menschen > 60. Lebensjahr

Die Arbeitswelt hat sich verändert

Nicht alle kommen mehr mit!

oder

**werden nicht mehr
mitgenommen!**

Jeder Mensch ist anders!

Das macht die Prävention vor Burnout so schwierig.

Die Arbeitswelt in der Verwaltung hat sich verändert

Stichworte dafür sind:

- Ständig neue Veränderungen – Anpassungsdruck steigt
- Personalabbau – chronischer Bearbeitungsstau
- Arbeitsverdichtung – Mehr Aufgaben als früher
- Arbeit kann nicht in Ruhe erledigt werden - Permanente Störungen
- Öffentlicher Erfolgsdruck nimmt zu – Rathäuser werden gläsern
- Kaum Ruhephasen
- Immer Schneller – oft Schlechter. Die Arbeitsqualität und der Mensch leidet.
- Vereinzelung nimmt zu – weniger Kommunikation
- Alte Loyalitäten sind aufgehoben – Identifikation mit dem Arbeit nimmt ab. Mangelnde Anerkennung der Leistung

Betriebliche Präventionsstrategien

Eine betriebliche Präventionsstrategie muss einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen.

BGM – Betriebliches Gesundheitsmanagement

„Ist eine systematische und zielorientierte Steuerung aller betrieblichen Prozesse, mit dem Ziel die Gesundheit und Leistung aller MitarbeiterInnen zu erhalten und zu fördern“.

BGM – Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ziele des BGM ist:

- Die Verbesserung des Betriebsklimas
- Stärkung der Mitarbeitermotivation
- Reduktion der Fehltage

BGM – Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Prozess beginnt mit der Analyse

- ❖ Auffälligkeiten
- ❖ Krankheitszeiten (Länge)
- ❖ Fehltage
- ❖ Fluktuation
- ❖ Altersstruktur
- ❖ Überstunden
- ❖ Arbeitsklima

BGM – Betriebliches Gesundheitsmanagement

Indikator für den Erfolg der Maßnahmen, ist die Entwicklung der Fehltage!

Es geht nicht um Repressionen, sondern um

- Veränderungen am Arbeitsplatz,
- in der Arbeitsorganisation
- in der Führungskultur
- individuelle Unterstützung der Beschäftigten

Elemente des betrieblichen Gesundheitsmanagements

1. Gesundheitszirkel
2. Gefährdungsbeurteilungen
3. Gesundheitsförderung
4. Betriebliches Eingliederungsmanagement
5. Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung
6. Alternsgerechtes Arbeiten
7. Hilfe- und Beratungsangebote
8. Sensibilisierung der Führungskräfte
9. Personalentwicklung/Personalplanung

Rahmenbedingungen für die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

- Es muss von der Führungsspitze gewollt sein
- Es ist kein zeitlich befristetes Projekt
- Personelle und finanzielle Ressourcen schaffen
- Professionelle Projektleitung

Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel ist eines der wichtigsten Gremien für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Er umfasst in der Regel 8 bis 12 Teilnehmer.

1. MitarbeiterInnen verschiedener Abteilungen
2. Fachkraft für Arbeitssicherheit
3. Betriebsrat/Personalrat
4. Schwerbehindertenvertretung
5. Betriebsärztlicher Dienst
6. Externer Moderator mit der Ausbildung zum BGM

Gefährdungsbeurteilungen

§ 5 Arbeitsschutzgesetz

(1) „Der Arbeitgeber hat durch Beurteilung der für den Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind“.

(3) „Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. Gestaltung und Einrichtung des Arbeitsplatzes....

3. die Gestaltung von .. Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,...

6. psychische Belastung bei der Arbeit.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Ergänzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Hier geht es zum Beispiel um individuelle Angebote wie

- Betriebssport
- Fitnesskurse/ Mitgliedschaft in einem Verbund von Fitnessclubs
- Rückenschulungen am Arbeitsplatz
- Ernährungsberatung / Kantinenessen
- Massageangebote während der Arbeitszeit
- Erlernung von Entspannungstechniken
- Zeitmanagementkurse

Angebote sind in Deutschland steuerbegünstigt (500 Euro pro Beschäftigten)

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) § 167 IX Sozialgesetzbuch

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung ..., mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung....., können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Beteiligte de BEM

1. Der/die Betroffene
2. Eine Vertrauensperson des/der Betroffenen (z.B. Gewerkschaftssekretär/in)
3. Der BEM-Beauftragte
4. Die betriebliche Interessenvertretung (Betriebsrat/Personalrat)
5. Die Schwerbehindertenvertretung bei Schwerbehinderten
6. Fachkraft für Arbeitssicherheit
7. Eine Vertretung des Arbeitgeber (Personalleitung und Sachgebietsleitung)
8. Betriebs-/Werkarzt
9. Evtl. Vertreter des Rentenversicherungsträgers

Maßnahmen festlegen

Auf der Basis der Fallbesprechung werden mögliche Maßnahmen mit den Betroffenen abgesprochen und in einem Protokoll festgelegt. Die Unterlagen werden gesondert verschlossen in der Personalakte aufbewahrt. Die Beteiligten sind zum Stillschweigen verpflichtet.

Maßnahmen können sein:

- Beschaffung oder Einsatz von Hilfsmitteln
- Anpassung des Arbeitsplatzes
- Anpassung der Arbeitszeiten
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Eine alternative Beschäftigung

Maßnahmen durchführen und überprüfen

Das BEM ist erst abgeschlossen, wenn die definierten Ziele erreicht sind. Evtl. muss eine Maßnahme korrigiert werden.

Das BEM gilt auch dann als abgeschlossen, wenn keine Maßnahmen möglich waren oder nicht erfolgreich waren.

Weigert sich der Arbeitgeber ein BEM durchzuführen, erschwert das eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

§ 4 Arbeitsschutzgesetz

„Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“

Beratungsgremium:

Arbeitsschutzausschuss (Arbeitgeber, Personal- /Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit)

Mitbestimmung

Mitbestimmungsrechte Personalrat § 74

Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg

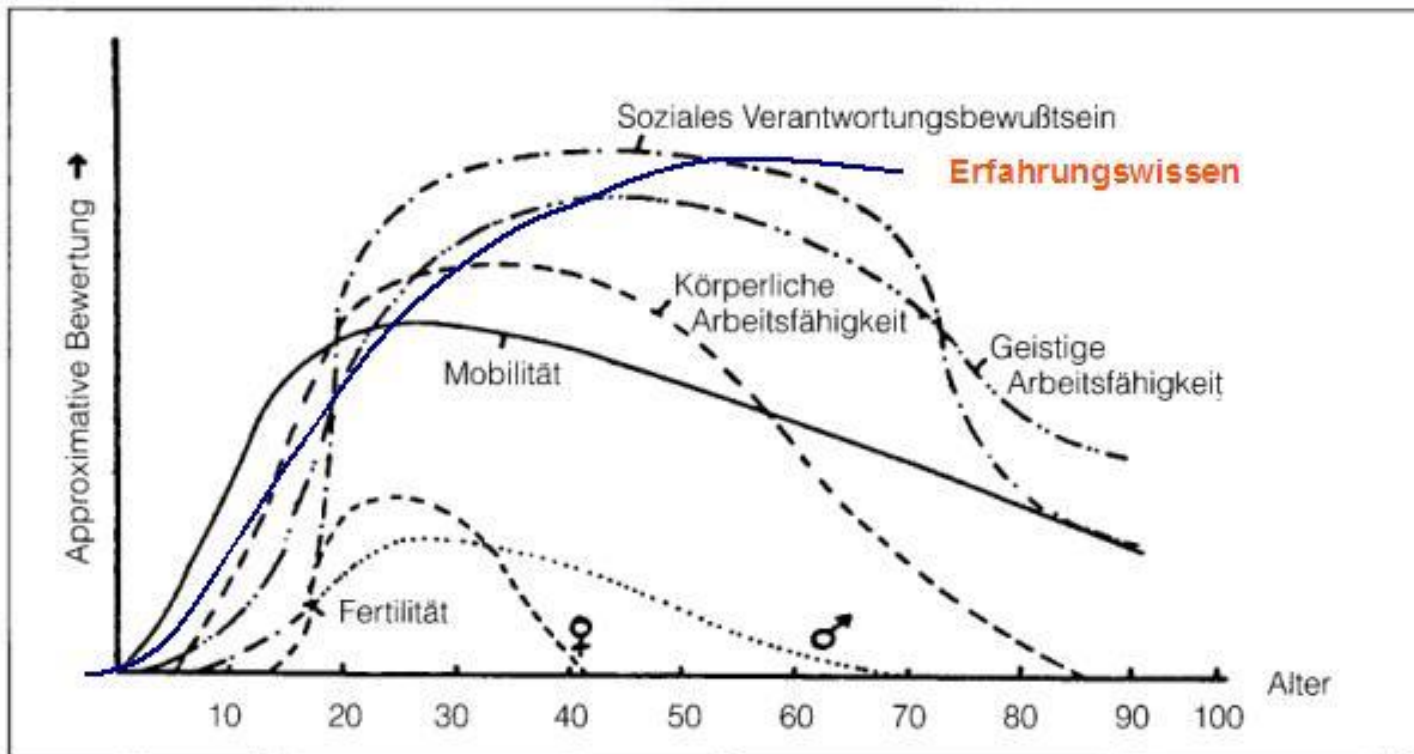
„Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen sowie Gesundheitsgefährdungen.

Maßnahmen des behördlichen oder betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich vorbereitender und präventiver Maßnahmen, allgemeine Fragen des behördlichen oder betrieblichen Eingliederungsmanagements, Maßnahmen aufgrund von Feststellungen aus Gefährdungsanalysen“.

Alternsgerechtes Arbeiten

1. Den demografischen Wandel kann man nicht „austricksen“
2. Der Wunsch nach Verlängerung der Lebensarbeitszeit in einem Tätigkeitsbereich muss klären, wie die Arbeitsanforderung gestaltet werden muss, damit man sie auch länger erfüllen kann.
3. Das Arbeitsfähigkeitskonzept ist ein wissenschaftlich fundiertes Erklärungsmodell, auf das Entscheidungsträger sich stützen können.
4. Bei der Entscheidung sind alle Komponenten der Arbeitsfähigkeit zu berücksichtigen.

Schematische Darstellung der heterochronen biosozialen Dynamik des menschlichen Alterns (nach Hofecker et al., 1979)



Beispiele

Bauhof Stadt Konstanz

Umstellung der Straßenreinigung für Beschäftigte, die nur geringe Lasten heben dürfen.

Stellenpool Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald

20 Stellen ohne Zuordnung. Beschäftigte können verschiedene Tätigkeiten ausprobieren.

Hilfe- und Beratungsangebote

- Erstberatung bei psychischen Leiden durch eigene Psychologen oder über Kooperationspartner.
- Suchthilfeangebote
- Mobbingberatung (Mobbingtelefon der Betriebsseelsorge)

Sensibilisierung der Führungskräfte

In Untersuchungen konnte festgestellt werden, dass, wenn Vorgesetzte von Abteilungen mit hohen Fehlzeiten in Abteilungen mit geringen Fehlzeiten versetzt wurden, in der Folge die Fehlzeitenrate in der neuen Abteilung deutlich anstieg.

Quelle: Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe der BAuA, Dortmund/erlin/Dresden 2002, S. 6

Personalentwicklung/Personalplanung

Personalplanung

Ersatz der ausscheidenden MitarbeiterInnen und
zusätzlichen Bedarf frühzeitig planen

Ausbildungsplanung (welche Berufe werden gebraucht)

Kontakt zu Fach- und Hochschulen, Universitäten

Wissenstransfer organisieren

Fort- und Weiterbildungsplanung

ca. 2,5 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme

Aktuelle Stellenbeschreibungen

Führungs- und Fachkarrieren organisieren

Problem: Personalabteilungen sind häufig überlastet !

Tarifregelung zur Qualifizierung

§ 5 TV Kommunen

„Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung“

Es folgt eine Aufzählung der Qualifizierungsmaßnahmen

- Anspruch auf ein jährliches Gespräch
- Kostenregelungen
- Freistellung

Was kann ich selbst tun: Die Überlastungsanzeige

Die Überlastungsanzeige zeigt dem Arbeitgeber bzw. dem Vorgesetzten an, dass trotz größter Sorgfalt bei der Arbeit Gefahr besteht, dass die Arbeitsaufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt werden können.

Die Überlastungsanzeige ist in keinem Gesetz oder Tarifvertrag geregelt. Das Instrument wurde von der Gewerkschaft ver.di zunächst für Pflegekräfte entwickelt und dann auch in anderen Sozialberufen angewandt.

Selbstschutz vor Überlastung

Die Überlastungsanzeige dient dem Beschäftigten als Selbstschutz vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen.

Instrument für Veränderungsprozesse

Die Überlastungsanzeige ist ein sinnvolles Mittel von Beschäftigten, den Arbeitgeber auf Missstände am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen und Arbeitsverhältnisse langfristig zu verbessern, wenn davon regelmäßig und flächendeckend Gebrauch gemacht wird.

Die Überlastung der MitarbeiterInnen politisieren

Mit dem massiven Einsatz von Überlastungsanzeigen sollen unhaltbare Zustände politisiert werden. Das ist die Aufgabe der Gewerkschaft.

Das bedeutet:

- Beschäftigte aufklären und beraten
- Aktionen vorbereiten
- In der Öffentlichkeit und im Betrieb politisieren

Benachteiligungsverbot wegen Überlastungsanzeige

Ein Beschwerderecht ist im Landespersonalvertretungsgesetz geregelt. Der Beschwerde muss nachgegangen werden und sie darf nicht zu beruflichen Nachteilen führen.

Dennoch kommt es insbesondere bei Einführung des Instruments häufig zu repressiven Maßnahmen der Arbeitgeber.

Deshalb ist es am Anfang, bis das Instrument als rechtgültig und „normal“ angesehen wird, wichtig, die Überlastungsanzeige nur kollektiv zu verwenden.

en Abwicklung der Aufgaben unseres Bereiches und der da
ten Patientinnen und Patienten ist es

_____ in der Zeit von _____

überlastung gekommen.

setzung

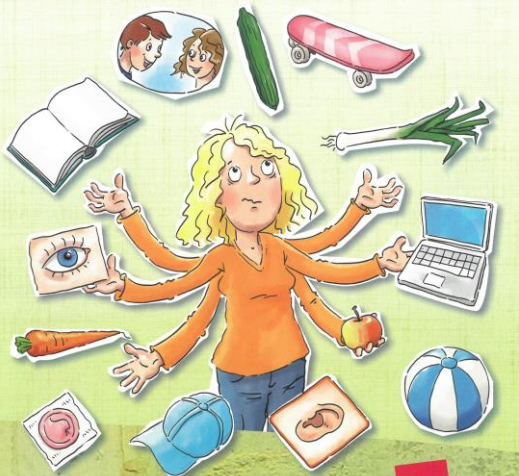
Zwei Beispiele für zielgerichtete Überlastungsanzeigen

Sozial- und Erziehungsdienst

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Warum eine Gefährdung melden?


Aufgrund von sich ständig verändernden Arbeitsbedingungen findet zunehmend Arbeitsverdichtung statt. Deshalb solltest Du zu Deiner eigenen Sicherheit und zum Schutz der Betreuten diese Gefährdungsmeldung nutzen. Damit erfüllst Du auch Deine vertraglichen Pflichten gegenüber Deinem Arbeitgeber, Gefährdungen und mögliche Qualitätsmängel zu melden!



Sozial- und Erziehungsdienst

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Vereine, Dienstleistungsgewerkschaft



Jobcenter

Gefahren anzeigen
Sich selber absichern



Die Überlastungsanzeige
für Mitarbeiter/innen im Jobcenter

Maximen der psychischen Prävention

Erste Maxime

Druck rausnehmen!

Zweite Maxime

Mehr Reden!

Dritte Maxime

Entscheidungen treffen!

Ich bin damit am Ende angelangt!

Vielen Dank für Eure geduldige
Aufmerksamkeit!