

Sitzung des Hauptausschusses am 14.11.2022

TOP 12: 2022/092 - Beschlussfassung über den 1. Nachtragsstellenplan für 2023

Hier: Einführung eines Gesundheitsmanagements

- Ergänzende Begründung -

Mit dem Nachtrag zum Stellenplan 2023 wird eine zusätzliche Stelle „Gesundheitsmanagement“ beantragt (Nr. 38, Seite 2), mit Sperrvermerk: Freigabe nach Vorlage Stellenbeschreibung/-bewertung.

Die Ausprägung einer entsprechenden Stelle wird durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretung und die Verwaltung empfohlen.

Aufgaben/Zuständigkeiten:

Die Aufgaben im Gesundheitsmanagement sind vielschichtig und können in vier Säulen unterteilt werden:

1. Arbeits-/Gesundheitsschutz und Unfallverhütung
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement
3. Gesundheitsförderung
4. Personal- und Organisationsentwicklung

Zu 1. und 2.: Bei den ersten beiden Säulen handelt es sich um gesetzliche Aufgaben, die vom Arbeitgeber wahrzunehmen sind. Im Einzelnen:

- Organisation, Koordinierung, Umsetzung, Dokumentation und Kontrolle sämtlicher Aufgaben des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung, z.B.:
 - o Arbeitsplatzbegehungen
 - o Gefährdungsbeurteilungen
 - o Schulungen, Unterweisungen
 - o arbeitsmedizinische Vorsorge
 - o Präventionsmaßnahmen
 - o enge Abstimmung mit der Dienststellenleitung, den Führungskräften, der Personalvertretung und externen Stellen
- Umsetzung, Dokumentation und Weiterentwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagements
 - o Entwicklung/Aktualisierung der internen Regelungen
 - o Eingliederungsgespräche anbieten, führen sowie Maßnahmen entwickeln, abstimmen und begleiten
 - o Einführung eines Berichtswesens
- Psychische Gefährdungsbeurteilung
 - o Abstimmung, Planung und Durchführung
 - o Belastungen ermitteln, Befragungen und Workshops durchführen
 - o Auswertung, Maßnahmen entwickeln, umsetzen und evaluieren

Zu 3.: Im Rahmen der Gesundheitsförderung sollen Angebote entwickelt und ausgebaut werden, mit dem Ziel der Gesunderhaltung. Typische Themen sind Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung.

Zu 4.: Die Themen Gesundheit, Gesunderhaltung und Prävention sollen Eingang in die Prozesse, Methoden und Handlungsweisen der Organisation und sämtlicher Kolleginnen und Kollegen finden. Dies kann z.B. mittels entsprechender fachlicher Fortbildungen, insbesondere gesundheitsorientierter Führungfortbildungen und -qualifikationen unterstützt werden.

Aktueller Stand, Ziele und Wirkung:

Die Aufgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung liegen aktuell auf einer Vielzahl von Stellen. Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind dies „zusätzliche“ Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die häufig nicht mit den eigentlichen Fachaufgaben korrespondieren. Hierdurch sind die rechtssichere Umsetzung, die Nachvollziehbarkeit und die Kontrolle etwaiger Maßnahmen nur erschwert möglich. Die verpflichtende Beurteilung von psychischen Gefährdungen konnte bisher nicht erfolgen. Diese Maßnahme kann nur mit entsprechenden Ressourcen umgesetzt werden.

Maßnahmen der Gesundheitsförderung und der gesundheitsorientierten Personal- bzw. Organisationsentwicklung finden nur im Ansatz und ohne eine inhaltliche bzw. eine konzeptionelle Verknüpfung statt. Insbesondere im Zusammenhang mit einer alternden Gesellschaft/Belegschaft und einem zunehmenden Fachkräftemangel sind Arbeitgeber aufgefordert die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeitenden stärker in den Fokus zu nehmen.

Das Gesundheitsmanagement soll als Instrument der Mitarbeiterbindung dienen. Kolleginnen und Kollegen werden gezielt Angebote unterbreitet, z.B. eine gesunde und bewegte Pause, Übungen am Arbeitsplatz, etc. Darüber hinaus führen der Ausbau und die Vertiefung von Kooperationen mit professionellen Dienstleistern aus dem Bereich Gesundheit und mit der städtischen VHS zu einem Imagegewinn und zu einer gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit.

In engem Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen kann eine Gesundheitsmanagerin/ein Gesundheitsmanager schnell und zielgerichtet auf veränderte und belastende Rahmenbedingungen reagieren. Z. B. im Zusammenhang mit Pandemien, Energie- und Flüchtlingskrisen, die insbesondere auch in publikumsintensiven Fachdiensten mit einem erhöhten Stress und gesteigertem Arbeitsdruck einhergehen. Dies kann ein erheblicher Beitrag zur Vermeidung von krankheitsbedingten Ausfällen oder sogar Langzeiterkrankungen sein.

Mit einem systematischen Gesundheitsmanagement können die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen nachhaltig gesichert, die Arbeitsleistung und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden verbessert sowie die Attraktivität der Stadt Ahrensburg als Arbeitgeberin gesteigert werden. Darüber hinaus wird eine rechtssichere Aufgabenerfüllung im Bereich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung gewährleistet.