

Vorlage-Nr. 14/558

öffentlich

Datum: 29.05.2015
Dienststelle: OE 1
Bearbeitung: Frau Hack

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung **15.06.2015** **zur Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Sachstandsbericht Betriebliches Gesundheitsmanagement im LVR

Kenntnisnahme:

Die Vorlage 14/558 - Sachstandsbericht Betriebliches Gesundheitsmanagement im LVR - wird zur Kenntnis genommen.

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung:

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) dient der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung erfordern unter anderem auch, die Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt Gesundheit und Arbeitsschutz zu überprüfen und anzupassen.

Die am 20. Januar 2015 in Kraft getretene „Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement beim LVR“ bildet die Grundlage für die zu schaffenden Rahmenbedingungen zum Schutz und zur Stabilisierung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR.

Die Grundsätze und Ziele der Vereinbarung liegen vor allem in der Optimierung der Arbeitsabläufe und -bedingungen. Dabei soll die Partizipation der Mitarbeitenden intensiviert sowie ihre individuelle Fähigkeit zur Gesunderhaltung gestärkt werden. Hierzu hat der LVR konkrete strategische Ziele formuliert, die sich mit Führung, Gesundheitskompetenz, Leistungsfähigkeit, Eigenverantwortung, Motivation befassen.

Der in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebene sogenannte ganzheitliche Ansatz ist für den Landschaftsverband Rheinland handlungsleitend. In der Umsetzung impliziert dies sowohl die individuelle Gesundheitsförderung als auch die Betrachtung der betrieblichen Bedingungen.

Der Aufbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im LVR reflektiert die Anforderungen, die aus der Diversität der Beschäftigtengruppen resultieren. Neben einer zentralen Steuerung finden sich fünf autonome Teilbereiche, die die Berufsgruppen des LVR repräsentieren.

Um die Kommunikation zwischen den Teilbereichen und der Gesamtsteuerung sicherzustellen, sind regelmäßige Sitzungen geplant. Darüber hinaus wird eine flankierende Berichterstattung innerhalb des LVR einen flächendeckenden Informationsfluss gewährleisten.

Über den Fortgang der Einführung eines BGM wird die Verwaltung ergänzend mündlich berichten, da für den 03.06.2015 weitere Gespräche terminiert sind.

Begründung der Vorlage Nr. 14/558:

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Landschaftsverband Rheinland

1. Grundsätze und Ziele

Am 20.01.2015 wurde zwischen der Verwaltung des LVR und dem Gesamtpersonalrat die Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement im LVR abgeschlossen.

Dem Abschluss der Dienstvereinbarung vorangegangen war ein intensiver partizipativer Diskussionsprozess mit betrieblichen Expertinnen und Experten, Vertreterinnen und Vertretern der LVR-Dezernate, Dienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen, des Gesamtpersonalrates und den örtlichen Personalräten.

Von Beginn an orientierten sich die Beteiligten an den Zielen und Empfehlungen der „Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“. Diese beschreibt die betriebliche Gesundheitsförderung als die gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Dies soll durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen,
- Förderung aktiver Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Stärkung persönlicher Kompetenzen.

Der LVR teilt die in der Deklaration beschriebenen Grundsätze und beachtet sie bei allen die Beschäftigten betreffenden Aktivitäten, vor allem bei der Umsetzung besonderer gesetzlicher sowie tarifvertraglicher Bestimmungen und Verpflichtungen, wie dem Arbeitsschutz nach den einschlägigen Vorschriften und der Prävention nach § 84 Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), zum Beispiel durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Im Ergebnis wurden im LVR folgende strategische Ziele formuliert:

- **Führung und Gesundheit**

BGM im LVR hat das Ziel, Gesundheit als Führungsaufgabe in die Führungskultur des LVR zu integrieren. Die Führungskräfte des LVR wissen um die Bedeutung von Gesundheitsförderung und orientieren ihr Führungsverhalten daran.

- **Gesundheitskompetenz**

BGM im LVR hat das Ziel, den Gesundheitszustand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern sowie die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit der Organisation zu erhöhen.

- **Leistungsfähigkeit**

BGM im LVR hat das Ziel, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit der Organisation zu stärken, zu erhalten beziehungsweise wiederherzustellen.

- **Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

BGM im LVR hat das Ziel, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Bewusstsein dafür zu schärfen, eigenverantwortlich für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. Sie wissen um die Bedeutung von Gesundheitsförderung und nutzen die Angebote des LVR.

- **Zufriedenheit und Motivation**

BGM im LVR hat das Ziel, die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Identifikation mit dem LVR zu erhalten beziehungsweise zu verstärken.

- **Arbeitsbedingungen**

BGM im LVR hat das Ziel, Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten.

- **Mitarbeiterorientierung**

BGM im LVR hat das Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Prozessen und Entscheidungen zu beteiligen.

2. Ganzheitlicher Ansatz des BGM

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement im LVR folgt einem ganzheitlichen Ansatz, der sowohl

- die individuelle Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Einzelmaßnahmen, wie z.B. Sport- und Bewegungsangebote, Raucher- und Raucherinnenentwöhnung etc., dabei unterstützt, individuelles Verhalten gesundheitsförderlich zu gestalten
- als auch dazu beiträgt, die betrieblichen Bedingungen so zu beeinflussen, dass die körperliche und seelische Gesundheit der Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der individuellen Bedingungen nicht beeinträchtigt wird.

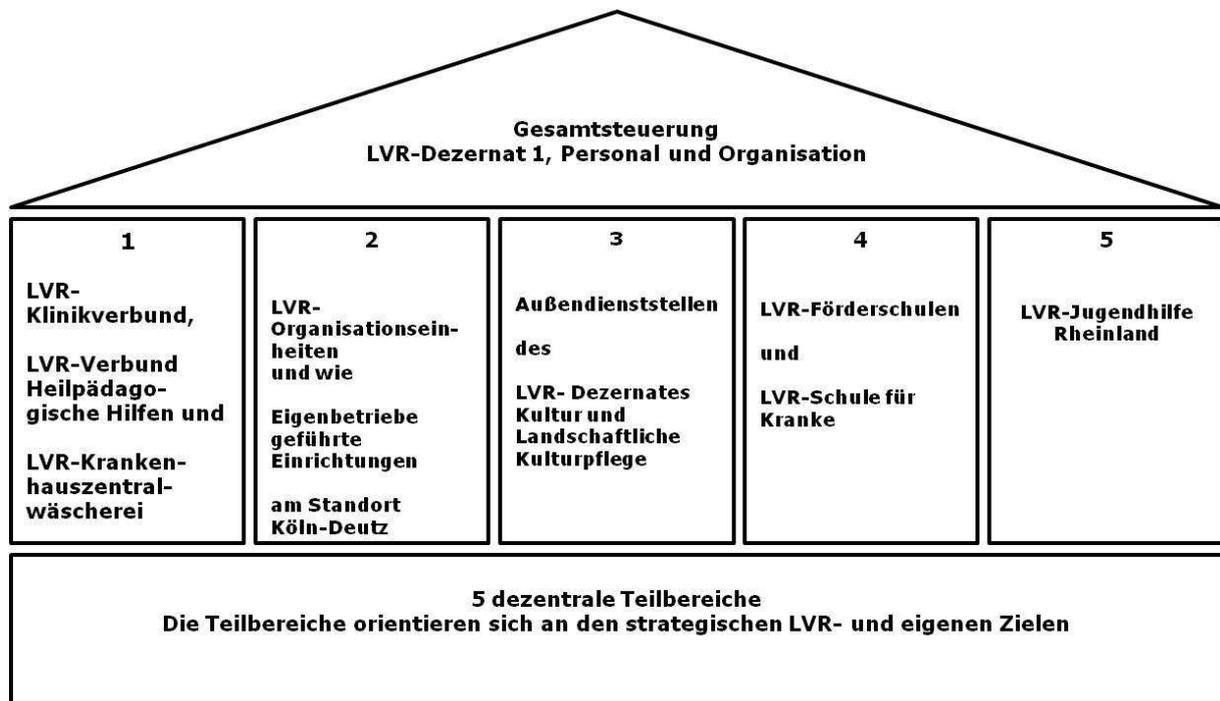
Neben den individuellen Angeboten wird der Blick – um einige Beispiele zu nennen – verstärkt auf die Arbeitsstruktur und -umgebung, Kriterien gesunder Führung und das kollegiale Miteinander gelenkt.

Hierzu entwickelt der Arbeitgeber LVR gemeinsam mit der Personalvertretung – unter Berücksichtigung der strategischen Ziele – innovative Angebote der Gesundheitsförderung, integriert die bestehenden Angebote und Leistungen des LVR und bildet sie in der internen Kommunikation ab.

3. Struktur des BGM

Die Struktur des BGM trägt den spezifischen Anforderungen, Herausforderungen und möglichen Belastungen der verschiedenen Berufsgruppen im LVR Rechnung, um so die Voraussetzungen für eine möglichst passgenaue Maßnahmenentwicklung, -planung sowie -umsetzung zu ermöglichen.

Bildlich stellt sich der Aufbau des BGM ähnlich wie ein Haus dar. Es gibt ein Dach, das auf fünf Säulen ruht, die auf einem gemeinsamen Fundament stehen.



Das Dach des BGM ist die sogenannte Gesamtsteuerung in der Verantwortung und unter der Leitung des Dezernenten Personal und Organisation. Die Säulen beziehungsweise die dezentralen Teilbereiche des BGM sind im Einzelnen:

- LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen sowie LVR-Krankenhauszentralwäscherei,
- LVR-Organisationseinheiten und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen am Standort Köln-Deutz,
- Außendienststellen des Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege,
- LVR-Förderschulen und LVR-Schule für Kranke,
- LVR-Jugendhilfe Rheinland.

Das gemeinsame Fundament bilden die Ziele des LVR sowie darüber hinausgehende spezifische Zielperspektiven.

4. Ausblick

Für eine nachfolgende Gesundheitsberichterstattung sind verschiedene Analyseverfahren notwendig, von denen einige im LVR bereits etabliert sind.

Zu nennen sind beispielsweise:

- Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragungen
- Personalstrukturdaten
- Fehlzeitenanalysen

Ergänzt werden diese zukünftig u.a. durch

- Berichte der Krankenkassen
- Gefährdungsbeurteilungen (psychischer und physischer Belastungen)
- und weitere Erhebungen

Durch die Kombination verschiedener Analysemethoden werden Handlungsbedarf und Problemfelder im LVR ermittelt. Anschließend können Maßnahmen festgelegt werden.

Die Verwaltung wird in der Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 15.06.2015 über die weiteren Verfahrensschritte berichten und die Strukturen und Ziele des BGM anhand eines PowerPoint-Vortrages darstellen.

In Vertretung

L i m b a c h