

Dienstvereinbarung

Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) bei der Stadt Neumünster

zwischen

der Stadt Neumünster

und

dem Personalrat der Inneren Verwaltung

und

**dem Personalrat des Fachdienstes
Feuerwehr, Rettungsdienst und
Katastrophenschutz**

Präambel

Gesundheit und Gesundheitsförderung nehmen in allen Bereichen des Lebens einen immer höheren Stellenwert ein. Gesundheit ist die Voraussetzung für persönliche Zufriedenheit und Wohlbefinden der Menschen auch an ihren Arbeitsplätzen.

Die demografische Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland hat die Bundesregierung dazu veranlasst, das reguläre Renteneintrittsalter stufenweise auf 67 Jahre heraufzusetzen. Das bedeutet, dass auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Neumünster länger arbeiten werden.

Auf der anderen Seite unterliegt auch die Arbeit selbst einem ständigen Wandel, der gekennzeichnet ist durch die fortschreitende Rationalisierung, Technisierung und Verdichtung der Arbeit und völlig neue und schnellere Kommunikations- und Informationswege. Diese neuen Arbeitsformen und Arbeitsabläufe stellen große Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dies ist Anlass und Verpflichtung uns intensiv mit der Arbeits- und Gesundheitssituation unserer Beschäftigten auseinander zu setzen, denn nur mit gesunden und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden wir in der Lage sein, die vor uns liegenden Aufgaben und Anforderungen zu bewältigen.

Durch ein ganzheitliches und vorausschauendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) soll dieser Prozess unterstützt und

dauerhaft gestaltet werden Dabei halten wir es für unerlässlich, dass eine feste Verankerung in den Strukturen und Abläufen der Stadtverwaltung stattfindet.

Es geht darum, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Dabei wird die individuelle Gesundheit und Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert und die Arbeitsumgebung, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsprozesse werden gesundheitsfördernd und Gesundheit erhaltend gestaltet und weiterentwickelt. Neben der Frage nach krankmachenden Bedingungen und Faktoren tritt gleichberechtigt die Frage, was gesund erhält, in den Mittelpunkt des Gesundheitsmanagements. Dabei sind die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern sowie Teilzeitkräften mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

Die Gesundheit zu erhalten, zu fördern und, falls nötig, wieder herzustellen, liegt im gemeinsamen Interesse der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Dienststelle. Beide Seiten profitieren von einem effizienten Gesundheitsmanagement unmittelbar.

Die Führungspraxis spielt bei der Verbesserung bzw. Sicherung des Wohlbefindens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine entscheidende Rolle. Die Führungskräfte nehmen durch ihr tägliches Handeln direkt oder indirekt Einfluss auf Wohlbefinden, die Gesundheit und die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig unterliegen auch sie Vorgaben mit Auswirkungen auf ihr eigenes Befinden, ihre eigene Gesundheit und ihre eigene Leistungsfähigkeit. Führungskräfte sind daher sowohl Betroffene als auch wichtige Partner beim Gesundheitsmanagement.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Neumünster und betrifft auch die Gestaltung von deren Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen.

§ 2 Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagement

1. Es ist das gemeinsame Ziel von Dienststelle und Personalvertretung, den Gesundheitszustand und das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Neumünster zu erhalten bzw. zu verbessern. Vor dem Hintergrund eines ganzheitlichen Gesundheitsverständnisses zielt das Gesundheitsmanagement gleichermaßen auf
 - die Stärkung der Handlungskompetenz der/des Einzelnen zur Erhaltung und Stärkung der eigenen Gesundheit (**Verhaltensprävention**)
 - wie auf die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse (**Verhältnisprävention**).

Zu den wichtigsten Zielen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören,

- den Gesundheitszustand und die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
- die Arbeitszufriedenheit und –motivation zu erhalten bzw. zu steigern,
- das Betriebsklima und die Zusammenarbeit zu fördern,
- die Kommunikation zu stärken,
- die Kosten durch Krankheit und arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigungen zu senken.

Dazu gehört es, verwaltungsinterne Gesundheitspotenziale zu erkennen und stärken, um den veränderten Anforderungen und Bedingungen der heutigen Arbeitswelt besser gerecht werden zu können. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll einen wirksamen Beitrag dazu leisten.

Erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement bringt daher Vorteile für die Stadtverwaltung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Bürger der Stadt Neumünster.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein zentraler Bezugspunkt aller Ansätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Einbeziehung und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Experten in eigener Sache ist Voraussetzung für den Erfolg. Deshalb sind die Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten.

2. Verwaltungsvorstand, alle Führungskräfte, die Personalvertretungen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Neumünster verpflichten sich durch diese Dienstvereinbarung, dass die genannten Ziele bei allen Maßnahmen, Aktivitäten und Entscheidungen einfließen und Berücksichtigung finden. Die Fortentwicklung bestehender Instrumente (z.B. Leitbild, Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, Mitarbeitergespräch) im Sinne des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird angestrebt.

§ 3 Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst alle Maßnahmen der Stadtverwaltung als Arbeitgeber, der Personalvertretungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verbesserung von Gesundheit, und Wohlbefinden, Motivation und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz.

Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiter/innenbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

(Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung)

Maßnahmen und Projekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagement sollen durch eine fundierte Analyse der Ausgangslage vorbereitet werden. Je genauer und zielgerichteter die Schwachpunkte erkannt sind, desto erfolversprechender kann Gesundheitsförderung auch verwirklicht werden.

Informationen liefern dabei vor allem folgende Quellen:

- Unfallstatistik und die Analysen des Unfallgeschehens
- Krankenstandsanalysen
- Gefährdungsbeurteilungen
- Mitarbeiter/innen-Befragungen
- Hinweise der Mitarbeiter/innen

Die Ergebnisse der Analysen und Befragungen dienen dazu

- Prioritäten bei der Beseitigung von Problemen und Gefährdungen sowie bei der Entwicklung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu setzen
- Hinweise auf mögliche Ursachen von krankheitsbedingten Fehlzeiten, z.B. betriebsklimatische Störungen zu gewinnen

§ 4 Schwerpunkte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

1. Integration von Gesundheitsmanagement in das Personal- und Organisationsmanagement

- Aufbau von Strukturen für ein dauerhaftes System für Gesundheitsmanagement und deren Verknüpfung mit dem Personal- und Organisationsmanagement
- Erweiterung des erforderlichen Sachverstands
- Verbindliches Engagement auf Führungsebene für die gesundheitlichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Personalpolitik, die unter Berücksichtigung der Altersstruktur aktiv Gesundheitsförderungsziele verfolgt
- Entwicklung einer Dienststellenkultur und entsprechender Führungsgrundsätze, in denen die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert ist
- Koordinierung und Weiterentwicklung aller auf die Gesundheit gerichteten Aktivitäten, insbesondere von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Betrieblichem Eingliederungsmanagement, Suchtprävention, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2. Verbesserung der Arbeitsbedingungen / Verringerung von Belastungen

- Abbau von belastenden psychischen und physischen Bedingungen der Arbeit
- Schaffung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen
- Systematische Einbindung von Gesundheitsförderung als Maßstab für die Gestaltung von Prozessen und Strukturen der Arbeitsorganisation

- Berücksichtigung der Arbeitssituation und Bedürfnisse unterschiedlicher Beschäftigtengruppen, insbesondere der jeweils besonderen Situation von behinderten und leistungsveränderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Vorausschauender und systematischer Umgang mit und Vorbereitung auf Veränderungen am Arbeitsplatz

3. Unterstützung und Entwicklung individueller Gesundheitspotenziale

- Sensibilisierung für das Thema Gesundheitsförderung
- Förderung von Fähigkeiten zur Bewältigung von Belastungen
- Aktive und mitverantwortliche Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Angelegenheiten, die die Gesundheit am Arbeitsplatz betreffen

4. Ökonomische und qualitative Verbesserungen

- Reduzierung von vermeidbaren Fehlzeiten
- Verbesserung der Arbeitsabläufe, der Zusammenarbeit und Dienstleistungsqualität
- Erhöhung der Motivation und Mitarbeiterbindung durch Beteiligungsmöglichkeiten und Wertschätzung
- Verbesserung der Beschäftigungsattraktivität für die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 5 Durchführung und Organisation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

1. Die Koordinierung und Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements obliegt dem Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal. Er hat dabei insbesondere folgende Aufgaben:
 - Erhebung und Analyse der gesundheitlichen Lage in der Dienststelle
 - Verwaltungsweite Ausrichtung und strategische Weiterentwicklung des Themenfeldes
 - Aufbau einer Arbeits- und Kommunikationsstruktur für die betriebliche Gesundheitsförderung
 - Aufbau und Koordination von internen und externen Kooperationen
 - Aufbau einer Betrieblichen Gesundheitsberichterstattung sowie einer systematischen Bewertung / Evaluation der durchgeführten Maßnahmen und strukturellen Aktivitäten
 - Konzeption und Durchführung von Gesundheitsaktionen und Projekten

Die operative Durchführung der in dieser Dienstvereinbarung dargelegten Ziele und Aufgaben stellt ein neues Aufgabenfeld dar, das mit entsprechenden Ressourcen (Personal, Finanzen) versehen wird.

2. Es wird eine Lenkungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement gebildet.
Die Lenkungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement setzt sich zusammen aus dem Verwaltungsvorstand (Oberbürgermeister, 1. Stadtrat, Stadtrat), der Gleichstellungsbeauftragten, den Vorsitzenden der

Personalvertretungen Allgemeine Verwaltung und Fachdienst Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz sowie der Leitung des Fachdienstes Zentrale Verwaltung und Personal. Sie entscheidet über die Ziele und die Strategie des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

§ 6 Datenschutz

Die Durchführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Anforderungen und Pflichten. Die Erhebung, Speicherung, Weiterleitung und Auswertung von personenbezogenen Daten erfolgt ausschließlich in anonymisierter Form. Rückschlüsse auf einzelne Personen sind nicht möglich.

§ 7 Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung

Die Vertragspartner sind sich darin einig, dass das Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement mit dieser Dienstvereinbarung nicht umfassend bearbeitet ist. Sie verpflichten sich, eine Weiterentwicklung zu gewährleisten. Insbesondere auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung der Beschäftigtenstruktur ist eine ständige Überprüfung und Anpassung erforderlich.

§ 8 Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Im Falle der Kündigung ist eine Nachwirkung ausgeschlossen. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall, über das Betriebliche Gesundheitsmanagement erneut zu verhandeln.

Neumünster, den 10.10.2012


.....

(Dr. Taurus)
Oberbürgermeister


.....

(Heidebrecht-Rüge)
Personalratsvorsitzende
Innere Verwaltung


.....

(Menge)
Personalratsvorsitzender
Berufsfeuerwehr