

# Mitteilung

## öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	21.09.2015
Gesundheitsausschuss	24.09.2015

### Gesundheitsbericht 2014 der Stadt Köln

Die Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (I/2) stellt hiermit den zweiten Gesundheitsbericht zur Verfügung. In diesem Bericht finden Sie zusammengefasst die Ergebnisse der Bereiche:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement (I/2-11)
- Mitarbeiterunterstützungsteam (I/2-12)
- Betriebsärztlicher Dienst (I/2-2) und
- Arbeitssicherheitstechnischer Dienst (I/2-3)

Da die krankheitsbedingte Ausfallquote bei der Stadt Köln in 2014 weiterhin um 0,2 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist, drängt sich zu Recht die Frage auf, was hierfür die Ursachen sein könnten. In diesem Bericht wird daher intensiv auf die krankheitsbedingten Ausfallzeiten und deren mögliche Ursachen eingegangen.

Der Erfolg von Betrieblichem Gesundheitsmanagement wird häufig an einem einzigen, harten Indikator gemessen: senken des Krankenstandes einer Belegschaft, der Arbeitsunfähigkeitsquote (AU-Quote).

Dies ist jedoch - schenkt man den Berichten und Auswertungen des Bundesministeriums Arbeit und Soziales, den wissenschaftlichen Ergebnissen sowie den Sozialversicherungsträgern und den gesetzlichen Unfallkassen Bedeutung - nur einer von mehreren Indikatoren für den Erfolg eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Weitere Indikatoren sind: Arbeitsfähigkeit, Motivation, Sozialklima, Wertschätzung, Arbeitsumfeld und -bedingungen, Kommunikation, Führungsverhalten, Teilhabe an Entscheidungsprozessen und einiges mehr.

Darüber hinaus existieren ebenso Faktoren, die einer Senkung der AU-Quote entgegen wirken; z. B.: Demografie, alternde Belegschaft, steigende psychische Belastungen und die damit verbundene Steigerung von Langzeiterkrankungen.

Dabei ist festzustellen, dass der Demografische Faktor, nach allen vorliegenden Erkenntnissen, dazu beiträgt, dass die Anzahl der Ausfalltage mit zunehmendem Alter steigt. Im Gegensatz dazu nimmt die Anzahl der Personen mit Arbeitsunfähigkeit ab, dies bedeutet, dass wir mit zunehmendem Alter längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten feststellen müssen. Demzufolge wird es wichtig dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 SGB IX eine größere Bedeutung für die Zukunft beizumessen.

Ein Senken der AU-Quote - darin sind sich die Fachleute einig - stellt sich langfristig erst nach Jahren ein und ist abhängig von der Nachhaltigkeit eines gut praktizierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Häufig wird bereits ein Erfolg gesehen, wenn die AU-Quote nicht so stark steigt, wie manche Prognosen vorhersagen.

In dem vorliegenden Bericht wird auf die unterschiedlichen Einflüsse auf die Gesundheit sowie auf die Vielschichtigkeit der einwirkenden Faktoren eingegangen.

So ist z.B. festzustellen:

- Das Interesse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesem Thema ist gewachsen (rund 65.000-mal wurden unsere Einstellungen im Intranet in 2014 aufgerufen).
- Die Anzahl der Einzel-Beratungen im M.U.T. stieg um rund 25 % gegenüber dem Vorjahr.
- Bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr von rund 79 % zu verzeichnen.
- Die Wunschvorsorge stieg gegenüber dem Vorjahr um rund 40 %.

Ein umfassender Blick auf die Gesundheit beinhaltet immer, nicht nur die körperlichen Aspekte in Augenschein zu nehmen, sondern auch die psychischen und sozialen Komponenten zu berücksichtigen. All diese Indikatoren machen deutlich, dass das Interesse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich um ihre Gesundheit zu kümmern, gestiegen ist.

Bezüglich den Wirkungsmöglichkeiten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement auf die Arbeitsfähigkeit, ist festzustellen, wenn keine Maßnahmen erfolgen, sinkt die Arbeitsfähigkeit insbesondere auch mit zunehmendem Alter. Betriebe/Unternehmen/Verwaltungen die nur individuelle Gesundheitsförderung anbieten, können die Arbeitsfähigkeit zwischen 40 und 50 Jahren aufrechterhalten, jedoch sinkt auch hier die Arbeitsfähigkeit ab 55 Jahren rapide. Erfolgsversprechender ist hingegen, eine Kombination von Maßnahmen die sowohl die Verhaltens- wie auch die Verhältnisprävention beinhalten. Dieses Modell wird nach den uns vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnissen als die einzige wirkungsvolle Chance angesehen, die Arbeitsfähigkeit auch bis ins hohe Alter positiv zu beeinflussen.

Bei der Umsetzung der Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung sowie aus den durchgeführten Marktplatzgesprächen ist festzustellen, dass relativ schnell ein Konsens mit den Organisationseinheiten herzustellen ist. Schwieriger und langatmiger stellt sich jedoch der Prozess der Umsetzung und Veränderung von Maßnahmen zu gewohnten Arbeitsabläufen dar.

Um als Betriebliches Gesundheitsmanagement langfristige und nachhaltige Erfolge zu erzielen, sind die komplexen und kausalen Zusammenhänge zu berücksichtigen und die Wechselwirkungen einzuschätzen.

Nur so kann ein betriebliches Gesundheitsmanagement zum Erfolg führen.

**gez. StD Kahlen**