Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	404 - Haupt- und Personalamt
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Michael Telian 563 6100 563 8029 michael.telian@stadt.wuppertal.de
	Datum:	30.07.2021
	Drucks.-Nr.:	**VO/1093/21** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
31.08.2021	**Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW**	**Entgegennahme o. B.**

Gesundheitsbericht 2020

Beschlussvorschlag

Der Ausschuss nimmt den Gesundheitsbericht 2020 ohne Beschluss entgegen und beauftragt die Verwaltung, die dargestellten Handlungsbedarfe sukzessive abzuarbeiten.

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Gesundheitsförderung hat innerhalb der Stadtverwaltung und ihrer Eigenbetriebe einen großen Stellenwert und ist ein **herausgehobenes Ziel der Personalentwicklung.**

Ziel aller Bemühungen und Maßnahmen ist es,

-die Gesundheit der Beschäftigten bestmöglich sicherzustellen,

-die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen,

-Arbeitsplätze und die Abläufe und Rahmenbedingungen der Tätigkeiten gesundheitsgerecht zu gestalten

-ein gesundheitsförderliches Betriebsklima zu schaffen,

-bestehende Mängel und Hindernisse, die die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen oder gefährden, zu beseitigen bzw. zu verhindern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist daher eine übergreifende Querschnittsaufgabe, die Arbeitsbedingungen, Ausstattung, organisatorische Abläufe und Strukturen, Führungsverhalten und Kommunikation umfasst.

Diese dauerhaften Aufgaben werden zentral in der beim Personal-und Organisationsdezernenten angesiedelten Stabsstelle gesteuert, koordiniert und weiterentwickelt.

Diese umfasst die Arbeitsbereiche

-Betriebliches Gesundheitsmanagement,

-Betriebliches Eingliederungsmanagement,

-Arbeitssicherheit und

-Arbeitsmedizin.

Mit dem vorliegenden Gesundheitsbericht informiert die Verwaltung über die im vergangenen Jahr eingetretenen Entwicklungen sowie die erfolgten Aktivitäten und umgesetzten Maßnahmen in den o.a. Aufgabenbereichen.

Darüber hinaus werden die sich daraus ergebenden Handlungsbedarfe aufgezeigt.

Damit ist der Gesundheitsbericht Bestandsaufnahme und mittelfristiger Handlungsrahmen zugleich.

Wichtigste Erkenntnisse aus dem Gesundheitsbericht sind folgende:

1.Die Fehlzeitenquote ist 2020 auf 8,57% angestiegen (Vorjahr: 7,59%)
2. Die Ausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen haben sich seit 2008 kontinuierlich erhöht und sind im Vergleich zu anderen Erkrankungen auch mit längeren Ausfallzeiten verbunden.

3. Die Zahl der Beschäftigten, die länger als 42 Tage erkrankt waren, hat sich im Vergleich zu 2019 ebenfalls erhöht. Hier sind 1162 Einzelfälle erfasst worden.

In diesen Fällen ist ein Eingliederungsangebot unterbreitet worden, das allerdings nur 10 % angenommen haben.

4. Die strukturierten Befragungen der Beschäftigten in den Leistungseinheiten – in anonymisierter Form-und die aufgrund der Ergebnisse stattfindenden Veranstaltungen unter Beteiligung der Mitarbeiter*innen werden fortgesetzt. Denn sie liefern wichtige Erkenntnisse über die Situation vor Ort in der Einschätzung der Mitarbeiter*innen und die bestehenden Handlungsbedarfe.

Diese beziehen sich- entsprechend der Auswertung der beiden vergangenen Jahre- insbesondere auf

-vorhandene Arbeitsbelastungen

-unzureichende IT-und Büroausstattung

-Verbesserung der Arbeitsumgebung

-Verbesserung der Arbeitsabläufe

-gewünschte stärkere beteiligungsorientierte Einbindung in Veränderungsprozesse und Entscheidungen vor Ort

-Eröffnung von Entwicklungs-und Aufstiegsmöglichkeiten

-Führungsverhalten

5. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als städtische Gemeinschaftsaufgabe wird stärker in den Geschäftsbereichen verankert.

Dazu wird ein bestehendes Lenkungsgremium um Vertreter*innen der Geschäftsbereiche und Eigenbetriebe ergänzt.

So wird ein verbesserter Informationsaustausch und die gemeinsame Weiterentwicklung des Themas auf der Grundlage der in allen Bereichen gewonnenen Erkenntnisse sichergestellt.

6. Die interne Kommunikation über Themen der Gesundheitsförderung wird intensiviert, um das Bewusstsein für die Bedeutung auf allen Ebenen zu stärken. Ergänzt wird dies durch entsprechende Qualifizierungs-und Fortbildungsangebote.

Dazu gehört auch das „Werben“ für das (für die Beschäftigten kostenlose) Angebot von EAP, das die Beschäftigten rund um die Uhr für individuelle Beratungen bei allen Fragen und Problemen aus den Bereichen Gesundheit, Krankheit, Arbeit und Familie in Anspruch nehmen können.

7. In der Corona-Pandemie haben sich neue Formen der Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit etabliert, die im Grundsatz auch fortgeführt werden sollen (Homeoffice, Telefon- und Videokonferenzen, mobiles Arbeiten, veränderte Kommunikation zwischen Führung und Beschäftigten).
Um verbindliche Rahmenbedingungen für die zukünftige Arbeitsorganisation festzulegen, werden unter Berücksichtigung der gewonnenen Erfahrungen Regelungen dazu erarbeitet.

Anlagen

01 – Gesundheitsbericht 2020