

kriens

Bericht zum Postulat

Postulat Lengwiler: «Krankheitsausfällen präventiv vorbeugen – Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements» Nr. 182/2023

Eingang

25. April 2023

Zuständiges Departement

Präsidialdepartement



Überweisung

An der Sitzung des Einwohnerrates vom 28. September 2023 wurde das Postulat dem Stadtrat zur Berichterstattung überwiesen.

Bericht

Das Postulat Lengwiler Nr. 182/2023 "Krankheitsausfällen präventiv vorbeugen – Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements" fordert, dass der Stadtrat die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements prüft und gegebenenfalls einführt.

1 Ausgangslage

Ungefähr 6 - 8 Tage pro Jahr fallen Mitarbeitende durchschnittlich wegen Krankheit und Unfall aus (Link: **Gesundheitsförderung Schweiz**). Neben den persönlichen Einschränkungen verursachen Absenzen hohe Kosten und innerbetriebliche Unruhe. Wenn Mitarbeitende fehlen, bleibt Arbeit liegen und Prozesse geraten ins Stocken. Psychische Erkrankungen, Burnout oder Depressionen haben in den letzten Jahren signifikant zugenommen. Führungspersonen und Personalverantwortliche werden folglich zunehmend mit Arbeitsunfähigkeit, Burnout und anderen Belastungssituationen (z. B. Spannungsfeld Beruf und Familie) konfrontiert. Schon heute zeigt die Praxis, dass die Anzahl Fälle von psychischen Belastungen und deren Schweregrad weiterhin zunehmen. Gleichzeitig zeigt sich bei den Vorsorgewerken, dass das Spektrum deutlich breiter ist: Verletzungen im Bereich des Bewegungsapparats, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Unfälle, Krebs und weitere Erkrankungen sind mögliche Ereignisse, die eine Arbeitgeberin zur Aktivierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) leiten.

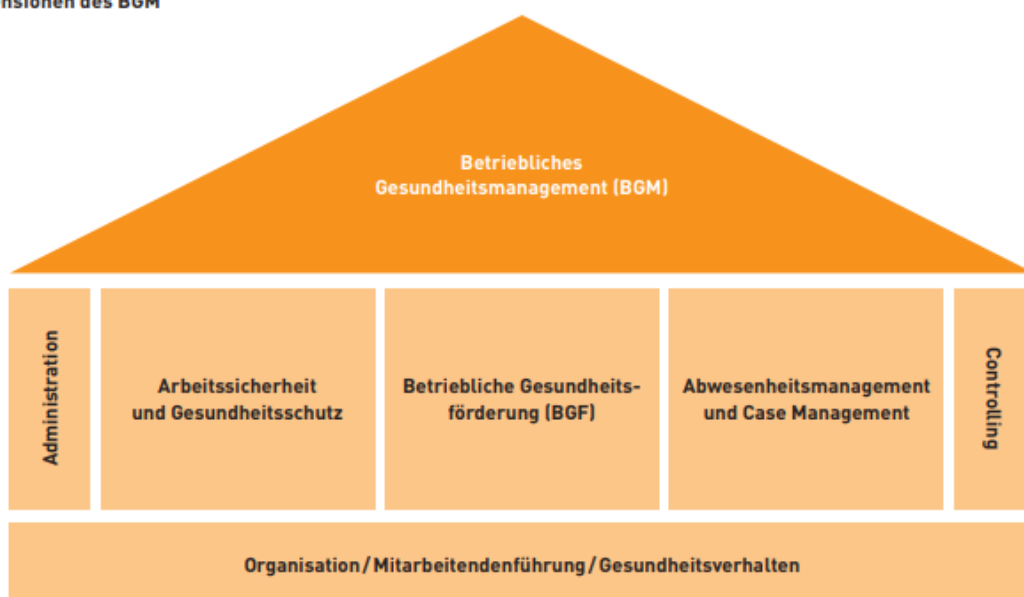
2 Definition betriebliches Gesundheitsmanagement

Beim BGM stehen das Wohlbefinden und die Förderung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden eines Unternehmens im Fokus. Das BGM ist die systematische Optimierung relevanter Faktoren für die Gesundheit im Betrieb. Gesunde, zufriedene und motivierte Mitarbeitende sind ein entscheidender Faktor für den langfristigen Unternehmenserfolg. Das BGM schafft mittels Anpassung von Strukturen und Prozessen günstige Bedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden. Wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches BGM ist, dass das Management hinter den Massnahmen steht und deren Umsetzung vorantreibt. Dieses Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden zahlt sich für Unternehmen auf mehreren Ebenen aus:

- Mitarbeitende sind motivierter, zufriedener und kreativer bei der Arbeit.
- Mitarbeitende fühlen sich der Arbeitgeberin verbundener und arbeiten in der Regel länger und engagierter für das Unternehmen.
- Das Arbeitsklima im gesamten Betrieb wird positiv beeinflusst.
- Die Arbeitgeberattraktivität wird gefördert.
- Mit einem gut implementierten BGM können bis zu 25 % Absenkkosten eingespart werden (Link: **Mobilair**). Dies nicht nur, weil die Absenzen sinken, sondern weil Mitarbeitende nach einer Krankheit oder nach einem Unfall schneller wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und so weniger Lohnfortzahlungen anfallen.

Wer es also schafft, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zielgerichtet zu fördern, ist auch betriebswirtschaftlich im Vorteil. Gesundheitsförderung Schweiz zufolge umfasst das BGM drei Säulen (vgl. Abb. Dimensionen des BGM unten). **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (1. Säule)** beinhalten die von Gesetzes wegen zu treffenden Präventionsmassnahmen. Unter anderem sind diese Bestimmungen im Arbeitsgesetz (ArG) und im Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) geregelt. Die betriebliche **Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (2. Säule)** zielt auf eine Verringerung von Belastungen und eine Stärkung der Ressourcen durch Verhaltensmassnahmen und Änderung von Rahmenbedingungen. Der Umgang mit Absenzen und die Rückkehr an den Arbeitsplatz stellen die **3. Säule (Abwesenheitsmanagement und Case Management)** dar. Das BGM soll alle umgesetzten obligatorischen und fakultativen Massnahmen im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zusammenführen. Die Felder **«Administration»** und **«Organisation/Mitarbeitendenführung/Gesundheitsverhalten»** beziehen sich auf die Einbettung des BGM in die Managementprozesse, die Führungsaufgaben sowie die Verwaltung- und Organisationsprozesse. Das Feld **«Controlling»** bezieht sich auf die Steuerung und Überprüfung der Aktivitäten im Sinne einer stetigen Verbesserung.

Dimensionen des BGM



Darstellung Gesundheitsförderung Schweiz

3 Mögliche betriebliche Massnahmen

Mit betrieblichen Massnahmen zur Vermeidung und Früherkennung von arbeitsbedingten Belastungen sowie Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen lassen sich Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden steigern. Mit gezielten Interventionen und aktiver Prävention können Ausfälle reduziert und ihre Dauer verkürzt werden.

Ein zentraler Faktor für die Gesundheit der Mitarbeitenden sind die Führungspersonen. Es ist darum wichtig, dass die Führungskräfte sensibilisiert und geschult werden, damit sie rechtzeitig (Über-) Belastungen bei ihren Mitarbeitenden feststellen und reagieren können. Weiter können Aktionen zur Stärkung des gesunden Verhaltens am Arbeitsplatz zum Massnahmenkatalog gehören.

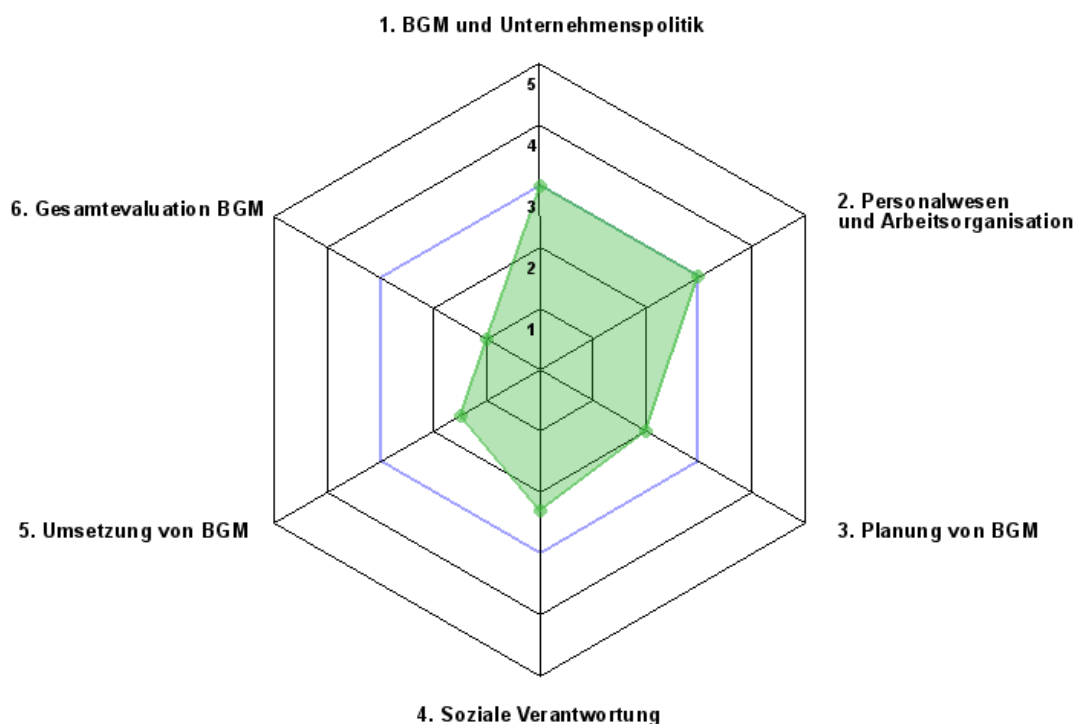
Je zielorientierter und systematischer diese Massnahmen eingesetzt und kombiniert werden, desto besser lässt sich ihre Wirksamkeit überprüfen. Und desto leichter fällt es, nachhaltig gesundheitsfördernde Strukturen und Prozesse aufzubauen.

4 BGM in der Stadtverwaltung Kriens

Die Stadt Kriens hat eine Kranken- und Unfalltaggeldversicherung, darin eingeschlossen ist ein Case-Management. Die Zusammenarbeit mit der Case-Managerin funktioniert sehr gut. Dies belegen die vielen positiven Interventionen und Wiedereingliederungen. Hinsichtlich Prävention und Einsatz systematischer Massnahmen verfügt die Stadt Kriens noch über Potential.

Als erste Analyse des BGM der Stadtverwaltung wurde der online Friendly Work Space Check (FWS-Check) der Gesundheitsförderung Schweiz durchgeführt. Dieser Check zeigt auf, wie weit das BGM in der Stadtverwaltung entwickelt ist, wo die Stärken liegen und wo Verbesserungsbedarf besteht.

Spider-Grafik FWS-Check der Stadtverwaltung Kriens



Die obenstehende Grafik veranschaulicht, dass

- bei der Planung und Umsetzung sowie bei der Evaluation des BGM in der Stadtverwaltung noch erhebliches Verbesserungspotential besteht;

- die soziale Verantwortung bereits in vielen Bereichen wahrgenommen wird, jedoch noch weiter ausgebaut werden kann;
- die Implementierung einzelner Massnahmen positiv verläuft;
- bei der systematischen Optimierung relevanter Faktoren für die Gesundheit im Betrieb noch Handlungsbedarf besteht.

Den Mitarbeitenden der Stadt Kriens steht ein umfassendes Weiterbildungsangebot zur Verfügung. Die Mitarbeitenden können vom Angebot der Weiterbildung Zentralschweiz vom Weiterbildungsangebot der Stadt Luzern, der Volksschule Kriens und von privaten Anbietern profitieren (**Link zum Angebot**). Das Angebot geht von Führungsausbildung, spezifische Fachthemen bis hin zu Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung. Obwohl das Angebot sehr attraktiv ist, wird wenig Gebrauch davongemacht.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Stadt Kriens mit Einzelmassnahmen Gesundheitsförderung betreibt. Es fehlt eine Strategie mit definierten Strukturen und Prozessen. Auch bei der Sensibilisierung des gesamten Personals (Kultur) besteht Nachholbedarf.

Damit die Stadt Kriens alle Bereiche des BGM abdecken kann, bedarf es einer Anpassung der Strukturen, der Prozesse und die Beteiligung aller Mitarbeitenden. Nur so kommt die Wirkung des BGM auch in der Unternehmenskultur zum Ausdruck und entspricht einem umfassenden BGM.

Im Bewusstsein der Notwendigkeit von Abklärungen für ein systematisches BGM hat die Abteilung Personaldienste mit Unterstützung des Krankentaggeld-Versicherers am 19. Januar 2024 mit einer Spezialistin des Zentrums für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG (AEH), eine vertiefte Analyse und Standortbestimmung durchgeführt. Eine interne Arbeitsgruppe, bestehend aus Ressort- und Abteilungsleitungen aus verschiedenen Departementen, haben bei der Standortbestimmung der AEH mitgearbeitet.

Folgende Schritte beinhaltet die vertiefte Abklärung:

- Eine qualitative Evaluation vorhandener Prozesse und Aktivitäten in Bezug auf das BGM.
- Eine schriftliche Standortbestimmung über Stärken und Potenziale in Bezug auf die definierten Bedürfnisse, Handlungsfelder und Ziele.
- Optimierungsvorschläge zur Erreichung der Ziele mit entsprechender Aufwandschätzung.

Aus der Standortbestimmung vom 19. Januar 2024 wurde durch die AEH ein Bericht mit folgenden Empfehlungen gemacht:

- Es braucht das Commitment des Stadtrates und die entsprechende Einbettung von BGM in die Strategie der Stadt.
- Weiter müssen die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden, sowie deren Anbindung in der Organisation, um das BGM nachhaltig zu betreiben.
- Es wird empfohlen im 2024 ein Konzept zu erarbeiten, damit die Umsetzung ab 2025 möglich wird. Zusätzlich sollte zur Unterstützung von Führungskräften und BGM-Verantwortlichen ein Konzept zum einheitlichen Umgang im Fehlzeitenmanagement erarbeitet werden. Die Implementierung sollte gemeinsam mit dem BGM Konzept erfolgen.
- Wichtig ist die Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte zu Themen wie Nutzen, Resilienter Führung oder Früherkennung und Gesprächsführung im Fall von gesundheitlichen Problemen von Mitarbeitenden.
- Zur Systematisierung von BGM gehört zudem die Wirkungsprüfung, welche in der Stadt Kriens bisher noch nicht umgesetzt wird.
- Schnelle Gewinne lassen sich im Bereich Informationen über BGM-Aktivitäten sowie bei der Angleichung von verhältnis- und verhaltensorientierten

Massnahmen erzielen. So bieten sich beispielsweise im Bereich Ergonomie Schulungen für Mitarbeitende zur Einstellung von Büroarbeitsplätzen oder dem Heben und Tragen schwerer Lasten an. Über zukünftige Massnahmen sowie über den Fortschritt bei der Erarbeitung des BGM-Konzepts sollten über die bestehenden Kanäle möglichst alle Mitarbeitenden informiert werden. Dies fördert wiederum die Akzeptanz und wo möglich die Partizipation.

Für den Stadtrat ist aufgrund der vertieften Prüfung klar, dass die Einführung eines BGM sinnvoll, ziel- und zukunftsorientiert ist. Im 2024 soll ein Konzept erarbeitet und die Kosten für die benötigten Ressourcen im Budget 2025 eingestellt werden, damit mit der Umsetzung im 2025 gestartet werden kann.

In die gleiche Richtung zielt die bereits geplante Mitarbeitendenumfrage (Gesundheitsförderung Schweiz, Job-Stress-Analysis), welche im Sommer 2024 durchgeführt wird und deren Ergebnisse bei der Umsetzung des BGM miteinbezogen werden können.

Das Erreichen des Labels «Friendly Workspace» hat nicht erste Priorität. Das vorgeschlagene Vorgehen bringt die Stadt Kriens einen wichtigen Schritt weiter, so dass das Erreichen des Labels in ein paar Jahren nicht unrealistisch ist.

Erledigung

Nachdem der Gegenstand des Postulats im Kompetenzbereich des Stadtrates liegt, gilt es mit diesem Bericht als erledigt.

Kriens, 28. Februar 2024