

**Mitteilung**  
**- öffentlich -**

**Beratungsfolge:**

**Drucksachen-Nr.: 2012/359/1**

Rat der Stadt Laatzen

am

TOP:

**Evaluierung der geistigen Gesundheit von städtischen Mitarbeitern**  
**- Anfrage von Ratsherrn Derabin -**  
**- Stellungnahme der Verwaltung -**

Im Rahmen des Gesundheitsmodellprojektes QuGIS (Qualifizierungsoffensive Gesundheit in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes) arbeitet die Stadt Laatzen gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di und dem Projektträger „Arbeit und Leben Niedersachsen-Mitte“ über ein EU-finanziertes Projekt mit anderen Kommunen (Stadt Langenhagen, Stadt Göttingen, Stadt Hessisch-Oldendorf, Landkreis Northeim) zusammen an der Umsetzung von 2009 eingeführten tariflichen Regelungen.

Die Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeber) haben sich 2009 darauf geeinigt, dass ein strukturiertes Verfahren für die Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes ermöglicht wird.

Ziele des bis 30.11.2013 terminierten Projektes sind:

- Erhöhung der Gesundheitskompetenzen durch Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit,
- Strukturelle Einbindung des Themas Gesundheit in den Kommunalverwaltungen,
- Selbstverantwortung und Partizipation stärken.

Die Anfrage bezieht sich auf die durchgeführte online-Befragung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes im Rahmen des o.g. Modellprojektes:

Zu 1. Die Befragung diente vor allem der Ermittlung von Belastungen und Ressourcen, die wesentlich den Umgang mit psychischen Beanspruchungen bestimmen. Zum Beispiel wurde nach Handlungsspielräumen, sozialer Rückendeckung oder dem Empfinden einer Sinnhaftigkeit der Arbeit gefragt.

Zu 2. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass gerade im Vergleich zu den anderen beteiligten Kommunen bei der Stadt Laatzen die Rahmenbedingungen in Bezug auf die psychische Gesundheit von den Beschäftigten als sehr gut beurteilt wurden. Bei den Fragen „Ich kann mich auf meine Kollegen und Kolleginnen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“ und „Ich kann mich auf meine direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“ antworteten beispielsweise ca. 80% der Befragten mit „trifft immer zu“ oder „trifft meistens zu“.

Vorlage gefertigt von	SV Team	Mitzeichnung andere Teams	EStr	BGM
Diktatz.:				

Zu 3. Nein. Das bis zum Herbst 2013 angelegte Projekt im Sozial- und Erziehungsdienst gilt als Modellprojekt. Erst wenn die Ergebnisse des Projekts als Ganzes vorliegen, können weitere Schritte in Bezug auf die übrige Verwaltung geplant werden.

Zu 4. Siehe Antwort zu Punkt 3.

Zu 5. Die Ergebnisse der o.g. Befragung im Sozial- und Erziehungsdienst lassen erkennen, dass die Rahmenbedingungen hinsichtlich der Ressourcen und Belastungen von den Beschäftigten als sehr gut bewertet wurden.

Für die übrigen Teams liegen keine vergleichbaren Daten vor (vgl. Antwort zu Frage 3.), weswegen die Beantwortung der Frage vor dem Hintergrund von über 600 Beschäftigten sehr vage und damit nicht repräsentativ wäre.

Bei der Stadt Laatzen existieren feste Teamstrukturen. Delegation von Verantwortung und zielorientierte Steuerung werden als die wichtigsten Mittel angesehen, um die Führung im Mitarbeiterverhältnis wirksam werden zu lassen. So wird die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert, indem sie selbstständig ihre Aufgaben erledigen können.

Die bislang bei einem Dienstleister durchgeführten Führungskräftebildungen tragen ebenfalls zu einem verbesserten Miteinander und einem besseren Führungsverhalten bei.

Zu 6. Insgesamt stellt die Stadt Laatzen u.a. mit

- der Beteiligung der Beschäftigten an der Erarbeitung der städtischen Ziele,
  - Team- und Projektarbeit,
  - Delegation von Verantwortung,
  - Einheit von Fach- und Ressourcenverantwortung,
  - Teilzeit- und Telearbeit,
  - frei gewählten Arbeits- und Urlaubszeiten sowie
  - Unterstützungsangeboten wie Weiterbildung und Coaching
- sehr gute Arbeitsbedingungen.

Allerdings gibt es keine friktionsfreie Organisation. Wie in jeder großen Verwaltung gibt es auch bei der Stadt Laatzen Konflikte, die zumeist in der Leidenschaft der Beschäftigten für ihre Arbeit begründet sind. Mit Konflikten geht die Verwaltung der Stadt Laatzen professionell um. Dies ist u.a. auf die Führungskräftefortbildungen und die zweimal jährlich stattfindenden Führungskräfteklausuren zurückzuführen.

Eine Führungskräfteklausur in 2011 hatte das Thema „Belastungen am Arbeitsplatz und Wertschätzung“ zum Schwerpunkt. Eine Führungskräfteklausur im nächsten Jahr wird unter dem Thema „Gesund führen“ stehen. Zudem ist für das Jahr 2013 die Einrichtung einer Projektgruppe zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement vorgesehen.

Es gibt in einigen Organisationseinheiten der Verwaltung wiederkehrende Klagen über zu hohe Arbeitsbelastungen, denen im Einzelfall nachgegangen

wird. Aufschluss darüber und über Wege einer Verbesserung soll insbesondere auch eine Organisationsuntersuchung liefern, die im nächsten Jahr für die Kernverwaltung geplant ist.

Zu 7. Da dem Arbeitgeber gegenüber der Grund einer krankheitsbedingten Fehlzeit nicht mitgeteilt werden muss, kann diese Frage nicht beantwortet werden.

Zu 8. Siehe Antwort zur Frage 7.

Prinz