

Landeshauptstadt



Informations-
drucksache



In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 1330/2015

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2013/ 2014

1. Einleitung

Mit diesem Bericht wird zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten und Themenschwerpunkten für 2013 und 2014 informiert.

2. Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das Thema Gesundheit hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen führen zu neuen Aufgaben und stellen laufend neue Anforderungen an die Organisation und an die Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover. Personal- und Organisationsentwicklung in enger Kooperation mit systematischem Arbeits- und Gesundheitsschutz begleiten diese Veränderungsprozesse. In den Fachbereichen wird Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Verantwortung der Führungskräfte umgesetzt und es werden Maßnahmen der Gesundheitsförderung wie Gesundheitstage oder Gesundheitsprojekte initiiert.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Hannover zielt darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern und wiederherzustellen. Dabei werden die betrieblichen Ansätze der Verhältnis- und Verhaltensprävention miteinander verbunden. Die Verhältnisprävention setzt zuerst an den Arbeitsbedingungen an. Es geht dabei um Gesundheitsvorbeugung im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsmittel und sonstige Arbeitsumwelt. Ziel der Verhältnisprävention ist die vorbeugende gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsumwelt. Ergänzt wird dies um die Verhältnisprävention, die z. B. Schulungen und Informationen für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhaltet. Neben der Frage nach krankmachenden Bedingungen und Faktoren tritt gleichberechtigt die Frage, was gesund erhält, in den Mittelpunkt des Gesundheitsmanagements.

Prävention ist der Oberbegriff für zeitlich unterschiedliche Interventionen zur gesundheitlichen Vorsorge.

- Mit der primären Prävention soll die Entstehung von Krankheiten verhindert werden. Im Betrieb geht es dabei vorrangig um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und die Stärkung der Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten.
- Die sekundäre Prävention oder Früherkennung will Krankheiten frühzeitig erkennen, damit eine möglichst frühzeitige Therapie eingeleitet werden kann. Mit dem Bezug zum Arbeitsplatz wird hierfür z.B. eine umfassende arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung angeboten.
- Mit der tertiären Prävention sollen Krankheitsfolgen gemildert, ein Rückfall bei schon entstandenen Krankheiten vermieden und ihre Verschlimmerung verhindert werden. Hier stehen z.B. unterschiedliche Instrumente und Unterstützungsangebote im Rahmen der Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung zur Verfügung .

Im Betrieblichen GesundheitsService des Fachbereichs Personal und Organisation kümmern sich 6 Betriebsärztinnen und –ärzte, 8 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und 3 Mitarbeiterberaterinnen und –berater um Beratung und umfassende Dienstleistungen rund um die vielfältigen Aspekte der Gesundheit im Betrieb. Im Bereich Arbeitsschutz, Gesundheit und Soziales nimmt außerdem der Medizinische Dienst personalärztliche Aufgaben wahr, qualifizierte Ergonomieplanerinnen und -planer richten Bildschirmarbeitsplätze nach neuesten Erkenntnissen ein. Vielseitige Betriebssportangebote werden halbjährlich neu organisiert.

Das stadtweite Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz; es weist Schnittstellen u.a. zu folgenden Handlungsfeldern auf:

- rechtlich geregelter Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliche Sozialberatung und Suchtprävention
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Personalberatung und -vermittlung
- Personalführung
- Aus- und Fortbildung
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stadt Hannover baut darauf auf, die in diesen Handlungsfeldern gewonnenen Erkenntnisse – unabhängig von organisatorischen Zuständigkeiten – miteinander zu verbinden.

3. Führung und Gesundheit

Führungskräfte prägen durch ihren Führungsstil entscheidend die Kultur und das Miteinander in ihren Aufgabenbereichen. Sie stärken die Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten durch gezielte Personalentwicklung und Fortbildungsangebote oder auch mit speziellen Gesundheitstagen in den Fachbereichen und Betrieben. Führungskräfte werden in ihrer Verantwortung für die Gestaltung von gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen gezielt gefördert und unterstützt.

Nach wissenschaftlichem Verständnis wird gesundheitsorientierte Führung durch wertschätzende Haltung, Achtsamkeit und Vertrauen geprägt. Wesentliche Aspekte sind dabei:

- auf das eigene Gesundheitsverhalten achten/ Vorbildfunktion
- Gesundheit als Führungsaufgabe annehmen z.B. Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz wahrnehmen und im Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräch auf das Thema Gesundheit eingehen
- die Möglichkeiten erkennen und nutzen, die die Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der LHH bieten

Zur Information und Unterstützung gehören themenspezifische Angebote für Führungskräfte, wie z.B. Informationsveranstaltungen (obligatorische Teilnahme), Seminare, Teamentwicklungsprozesse, Beratung und weitere Instrumente der Personalentwicklung. Das Thema Gesundheit wurde als fester Bestandteil in die Führungskräfteentwicklung integriert. Ziel ist, dass Führungskräfte eigene Gesundheitskompetenz entwickeln und die Gestaltung gesunder Arbeit als Führungsaufgabe wahrnehmen, dabei auch psychische Belastungen und Stressreaktionen erkennen und geeignete Maßnahmen ergreifen.

Am 04.05.2015 fand ein Workshop zum Thema „Führungsaufgabe Gesundheit und Arbeitsschutz“ statt. 150 Führungskräfte der Stadtverwaltung haben das Angebot der halbtägigen Veranstaltung genutzt. Das Impulsreferat „Achtsamkeit im Führungsalltag“ von Dr. Lauterbach gab praktische Anregungen, wie Führungskräfte bei den vielfältigen Anforderungen zugleich auf die eigene Gesundheit achten und mit Aufmerksamkeit den Aufgaben und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begegnen können. Aus dem vielfältigen Angebot konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils zwei Themen zur Vertiefung auswählen. Angeboten wurden Informationen zum rechtlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz (Verantwortung im Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung in der Praxis, Durchführung von Unterweisungen), zur betrieblichen Prävention bei psychischen Belastungen, zu Rückengesundheit und Pausengestaltung, zur Betrieblichen Suchtprävention, ein Workshop zu Selbstführung und Achtsamkeit sowie eine individuelle ärztliche Beratung zur Schlaganfallprävention

4. Eckdaten zur Gesundheit in der Landeshauptstadt Hannover

4.1 Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der LHH lag zum Stichtag 31.12.2014 bei 45,76 Jahren (bei Frauen 45,76/ bei Männern 45,75). Zum Stichtag 31.12.1014 waren 10.144 Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt.

Die LHH erfasst die Fehlzeiten nach den Eckdaten des Deutschen Städtetages (DST). Bei der LHH und beim DST werden Arbeitsunfähigkeitszeiten vom ersten Tag an erfasst. Bei den Krankenkassen werden Kurzeiterkrankungen bis zu drei Tagen nur dann erfasst, sofern eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, d.h. Kurzeiterkrankungen sind in den Daten der Krankenkassen nicht vollständig enthalten.

Fehlzeitenquote in Prozent 2013/ 2014 im Vergleich – externe Vergleichsdaten für 2014 liegen noch nicht vor:

	2013	2014
Deutscher Städtetag	6,4	
AOK – Öffentliche Verwaltung	5,7	
Landeshauptstadt Hannover	5,8	5,7

Entwicklung der Fehlzeitenquote 2013/ 2014 in der LHH:

	2013	2014
alle Beschäftigten	5,8	5,7
Frauen	6,1	5,9
Männer	5,5	5,5
<=35 Jahre	5,0	4,8
36-50 Jahre	5,8	5,6
>= 50 Jahre	6,2	6,2

Es zeigt sich, dass die Höhe der Fehlzeitenquote auch vom Alter der Beschäftigten abhängt. Dies entspricht den Erkenntnissen der Krankenkassen, denn die krankheitsbedingten Fehlzeiten nehmen mit steigendem Alter zu. Die Anzahl der Krankmeldungen geht zwar mit zunehmendem Alter im Verhältnis zu den jüngeren Beschäftigten zurück, jedoch steigt gleichzeitig die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeitsfälle bei den Älteren kontinuierlich an. In der Stadtverwaltung Hannover ist der Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahren in den letzten acht Jahren von 30,5% (2006) auf 39,1% (2014) angestiegen, obwohl das Durchschnittsalter durch gezielte Gewinnung von Nachwuchs gesunken ist. Hinzu kommt, dass es in gewerblichen Arbeitsbereichen hohe körperliche Belastungen gibt und in vielen Dienstleistungs- und Verwaltungsbereichen psychische Belastungen eine zunehmende Rolle spielen.

4.2 Arbeits- und Wegeunfälle

Unfallstatistik LHH 2013/ 2014:

	2013	2014
Unfälle gesamt	500	494
Meldepflichtige Unfälle (> 3 Tage Arbeitsausfall)	264	269
Nicht meldepflichtige Unfälle (0-3 Tage Arbeitsausfall)	236	225
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	184	189
Meldepflichtige Wegeunfälle	80	80
Ausfalltage meldepfl. Unfälle gesamt	5687	6049
Quote meldepflichtige Arbeitsunfälle (Unfälle je 1000 vollbeschäftigte MitarbeiterInnen)	21,8	21,6
Quote meldepflichtige Wegeunfälle (Unfälle je 1000 MitarbeiterInnen)	8,1	7,9

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) berichtet für 2013, dass bundesweit die meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr um 1,2% gesunken sind. Das Arbeitsunfallrisiko je 1000 vollbeschäftigten MitarbeiterInnen (1000er Quote) lag in 2013 bei einem Wert von 22,5 (LHH Vergleichswert 21,8). Für 2014 liegen noch keine externen Vergleichszahlen vor.

Die aufgetretenen Schwankungen bei den Arbeits- und Wegeunfällen in der Stadtverwaltung Hannover bewegen sich im normalen Bereich. Ziel ist die weitere Reduzierung von Arbeits- und Wegeunfällen. Hierfür werden Ursachen untersucht und geeignete Maßnahmen abgeleitet, um künftig entsprechende Unfälle zu vermeiden.

4.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein Teil betrieblicher Präventionsmaßnahmen, der individuell auf jeden Beschäftigten zugeschnitten ist und von den Betriebsärztinnen und -ärzten durchgeführt wird. Mit der Anmeldung zu rechtlich vorgeschriebenen Pflicht- und Angebotsuntersuchungen kommen die Fachbereiche ihren Präventionspflichten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach. Pflichtvorsorge ist bei mit besonderen Risiken behafteten Tätigkeiten erforderlich. Das gilt z.B. für Gärtnerinnen und Gärtner mit Tätigkeiten im Lärmbereich über 85 dB(A), oder für Forstmitarbeiterinnen und Forstmitarbeiter beim Umgang mit Kettensägen, oder für pädagogisches Personal in Kindertagesstätten wegen der Infektionsgefährdung durch Erreger der Kinderkrankheiten.

Auch die Berufsfeuerwehr unterliegt der Pflichtvorsorge wegen ihrer Einsätze mit schwerem Atemschutz. Angebotsvorsorge ist Beschäftigten regelmäßig anzubieten, wenn sie z.B. an Bildschirmarbeitsplätzen tätig sind.

Die arbeitsmedizinische Sprechstunde ist in der Landeshauptstadt Hannover als interne Dienstleistung organisiert. Die Ärztinnen und Ärzte der Arbeitsmedizin im Betrieblichen GesundheitsService und bei der Berufsfeuerwehr kennen die Arbeitsplatzbedingungen und die Arbeitsplatzanforderungen in den Fachbereichen gut. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge beurteilen sie die individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer sowie psychischer Gesundheit. Im Betrieblichen GesundheitsService wurden 2013 insgesamt 4682 ärztliche Untersuchungen durchgeführt, in 2014 waren es 5233. Diese Untersuchungen helfen, gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen und arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen zu vermeiden bzw. frühzeitig behandeln zu können. Die Beschäftigten erhalten hiermit eine individuelle betriebsärztliche Beratung.

4.4 Betriebssport

Der Betriebssport der Landeshauptstadt Hannover umfasst die vier Handlungsfelder Bewegung, Entspannung, Ernährung und Freizeitaktivitäten.

Der Betriebssport ist geprägt durch die vier Grundprinzipien:

- Teilnahme nur für städtische Beschäftigte
- Betriebssport findet immer in der Freizeit statt
- eine angemessene Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist obligatorisch (ca. 85% werden refinanziert)
- die Teilnahme am LHH-Betriebssport ist immer unfall- und haftpflichtversichert.

Ein wichtiger Effekt ist, dass neben der persönlichen Fitness der Einzelnen beim Betriebssport ganz „nebenbei“ das Kennenlernen und Miteinander von Beschäftigten in ganz neuen Zusammenhängen fachbereichsübergreifend gefördert wird. Die Betriebssportangebote sind sehr beliebt und die Anzahl der Teilnehmenden steigt bisher von Jahr zu Jahr. Angeboten werden Kurse von A wie Aqua-Jogging bis Z wie Zumba. Das Angebot wird halbjährlich aktualisiert und bietet vielfältige Auswahlmöglichkeiten wie z.B. Bogenschießen, Feldenkrais, Yoga, Aktive Pause, Rückenfit, Pilates, Rudern, Paddeln, Segeln, Laufgruppen, Wandern und vieles mehr. Auf der Grundlage einer Kooperation der Stadt Hannover mit dem Firmenfitness-Netzwerk Hansefit können Beschäftigte im Rahmen des Betriebssports außerdem ausgewählte Fitnessstudios in Hannover und Umgebung nutzen.

BETRIEBSSPORT	2013	2014
Anzahl der Teilnehmenden	1667	1755
Anzahl Frauen	1110	1143
Anzahl Männer	557	612

5. Schwerpunkte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Die Umsetzung des systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist eine wesentliche Basis und damit ein kontinuierlicher Schwerpunkt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Mit der flächendeckenden Durchführung von ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen, einschließlich der Ermittlung psychischer Belastungen, der erforderlichen Maßnahmenverfolgung und der Durchführung von Unterweisungen wird derzeit die Grundlage für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bei der LHH geschaffen.

Für ein gutes Projektmanagement steht allen Fachbereichen unterstützend zur Organisation

und Dokumentation ein Arbeitsschutzmanagementsystem (Auditor Plus) zur Verfügung.

Schwerpunkthemen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind in der Regel mehrjährige Prozesse. In diesem Sinn sind Schwerpunkte seit 2013 und auch für die Zukunft

- die systematische Unterstützung für Führungskräfte und Beschäftigte bei psychischen Belastungen und psychischen Erkrankungen
- die Regelung eines einheitlichen Verfahrens zum Umgang mit Überlastungsanzeigen
- und die zielgerichtete Unterstützung bei den vielfältigen Einzelfällen zur betrieblichen Wiedereingliederung.

5.1 Psychische Gesundheit

Gesundheit ist ein wesentlicher Faktor für Lebensqualität und Wohlbefinden. Gesundheit ist elementarer Bestandteil von Arbeitsfähigkeit und damit Voraussetzung für Leistungsverhalten am Arbeitsplatz. Gesundheit und seelisches Wohlbefinden gehören untrennbar zusammen. Wer sich psychisch nicht wohlfühlt, fühlt sich weder gesund noch leistungsfähig. Psychische Belastungen und Erkrankungen haben vielfältige Ursachen und lassen sich nicht allein durch betriebliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes lösen. Die Wahrscheinlichkeit im Laufe eines Lebens mindestens einmal an einer seelischen Erkrankung zu leiden liegt bei 40%. Wir gehen davon aus, dass dies auch für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover gilt und es nicht nur wahrscheinlich, sondern normal ist, dass Führungskräfte im Laufe ihres Berufslebens unmittelbar oder mittelbar mit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tun haben.

Nach Berichten der Krankenkassen ist der Anteil der psychischen Erkrankungen bei den Gründen für Arbeitsunfähigkeit in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Hinzu kommt, dass psychische Erkrankungen im Vergleich zu längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten führen. So entfielen z.B. nach dem Gesundheitsbericht der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) 2014 knapp 17% aller Ausfalltage auf Depressionen, Angststörungen und andere psychische Störungen. Das ist ein Anstieg um knapp 12% im Vergleich zum Vorjahr. Damit rangieren diese Diagnosen bei der DAK erstmals auf Platz 2 der Fehltage-Statistik. Lediglich Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sorgten bei DAK-Mitgliedern 2014 für mehr Ausfalltage.

Das Thema psychische Gesundheit hat in der medialen Öffentlichkeit in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies ist seit 2012 mit der Führungskräfteklausur des Oberbürgermeisters mit Dezernentin/ Dezernenten und Fachbereichsleitungen auch ein Schwerpunkt in der Weiterentwicklung der Prävention für die Stadtverwaltung. Folgende Maßnahmen wurden umgesetzt:

- 2013 - Handlungsleitfaden für Führungskräfte zum Umgang mit psychischer Gesundheit und psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern veröffentlicht
- 2013 – Infoveranstaltungen für 850 Führungskräfte, Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen zum Handlungsleitfaden
- 2014 – Entwicklung eines Konzeptes für eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz unter Berücksichtigung der psychischen Belastungen (Einführung des beteiligungsorientierten Instruments der Arbeitssituationsanalyse)
- 2015 – Kooperationsvertrag mit dem Klinikum Region Hannover
- 2015 – Weiterentwicklung des Handlungsleitfadens für Führungskräfte von 2013 – Erweiterung um konkrete Handlungsfelder der Prävention

Gerade bei psychischen Erkrankungen ist es für eine erfolgreiche Behandlung besonders wichtig, frühzeitig und niedrigschwellig Diagnostik zu ermöglichen und notwendige Hilfs- und Therapieangebote aufzuzeigen und anzubieten. Deshalb wurde zu diesem Zweck Anfang 2015 ein Kooperationsvertrag mit dem Klinikum Region Hannover (KRH) abgeschlossen. Beschäftigte mit psychischen Problemen können sich seit dem 01.03.2015 an den internen Betriebsärztlichen Dienst wenden und bei Bedarf kurzfristig an die Institutsambulanz der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des KRH in der Deisterstrasse, vermittelt werden.

5.2 Dienstvereinbarung Überlastungsanzeigen

Im Dezember 2014 trat die Dienstvereinbarung (DV) zum Umgang mit Überlastungsanzeigen der Beschäftigten bei der Landeshauptstadt Hannover in Kraft. Mit dieser Vereinbarung wird das Ziel verfolgt, ein transparentes Verfahren zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung zu schaffen und damit auch die Kommunikation zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten zu stärken.

Es soll allen Beschäftigten möglich sein, Überlastungen zu melden und die Beschäftigten sollen in klar definierten Zeiträumen Rückmeldungen auf ihre Überlastungsanzeige erhalten. Falls erforderlich, soll umgehend und zeitnah Abhilfe organisiert werden. Darüber hinaus dient die DV dazu, die Beschäftigten im Rahmen einer Haftungsminderung zu schützen und möglichen Schaden für die LHH abzuwenden. Das neue Verfahren sieht auch für jede gestellte Überlastungsanzeige eine Reflexion der vereinbarten Maßnahmen nach 6 Monaten vor.

Sowohl von Einzelpersonen (12) als auch von Mitarbeiterinnen- und Arbeiterteams (7) wurden von Dezember 2014 bis März 2015 insgesamt 19 Überlastungsanzeigen gestellt.

Unter Federführung der zuständigen Sachgebiete Personal konnten bereits mehrere Überlastungsanzeigen beim Erstgespräch erfolgreich abgeschlossen werden und tragfähige Lösungen entwickelt werden. Dabei zeigten die anzeigenden Beschäftigten, die beteiligten Vorgesetzten, die Örtlichen Personalvertretungen, die Schwerbehindertenvertretungen sowie die Örtliche Frauenbeauftragten viel Engagement und Kreativität, wirksame Maßnahmen zu vereinbaren. Beispielweise wurden Arbeitsabläufe priorisiert, damit Entlastung erfahrbar ist, aber auch Ziele entsprechend der vorhandenen Personalressourcen angepasst. U.a. wurden auch Konfliktmoderationen vereinbart, um die Zusammenarbeit von Teams wieder zu stabilisieren.

Darüber hinaus wurden auf Dienstbesprechungen und auch auf Personalversammlungen die Ziele und die Verfahrensschritte der Dienstvereinbarung präsentiert und erörtert. Inwieweit dieses Instrument dem Ziel gerecht wird, einen aktiven Beitrag zum Gesundheitsschutz aller Beschäftigten zu leisten, wird die Evaluation zeigen, die nach einem Jahr gemeinsam mit den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben stattfinden wird.

5.3 Wiedereingliederung

Mit dem Konzept der Wiedereingliederung wird das Ziel verfolgt, Beschäftigten nach langer Erkrankung die Integration in den Arbeitsprozess wieder zu ermöglichen. Die berufliche Wiedereingliederung umfasst dabei neben der seit 2004 bestehenden gesetzlichen Verpflichtung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) die Formen der stufenweisen Wiedereingliederung sowie die Rückkehr nach Beendigung einer befristeten Erwerbsminderungsrente. Für die einzelnen betroffenen Beschäftigten gelingt es immer besser, individuelle Maßnahmen zu entwickeln und bei vorliegender Beschäftigungsfähigkeit und aktiver Mitwirkung eine Arbeitsaufnahme wieder zu erreichen.

Die interne Dienstleistung im Stützpunkt Hölderlinstraße gewinnt zunehmend an Bedeutung. Einerseits können stadtinterne Dienstleistungen erbracht werden (u.a. Hausmeisterdienst) und andererseits können Beschäftigte wieder den Einstieg in den Arbeitsprozess finden.

Mittlerweile werden die Integrationsleistungen gegenüber den Beschäftigten neben den Leistungen des Integrationsamtes vermehrt auch von Sozialversicherungsträgern (u.a. Rentenversicherung, Job-Center, Gemeindeunfallversicherungsverband) anerkannt und mit finanziellen Eingliederungshilfen unterstützt.

Ein Schwerpunkt der Arbeit im Fachbereich Personal und Organisation zum Thema Wiedereingliederung ist derzeit die Erstellung einer Dienstvereinbarung zur Integration gesundheitlich eingeschränkter Beschäftigter in den Arbeitsprozess. Mit dieser Dienstvereinbarung sollen im Rahmen der Fürsorgepflicht der Landeshauptstadt Hannover (LHH) als Arbeitgeberin gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat verlässliche Regelungen für alle Beteiligten geschaffen werden.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18
Hannover / 03.06.2015