

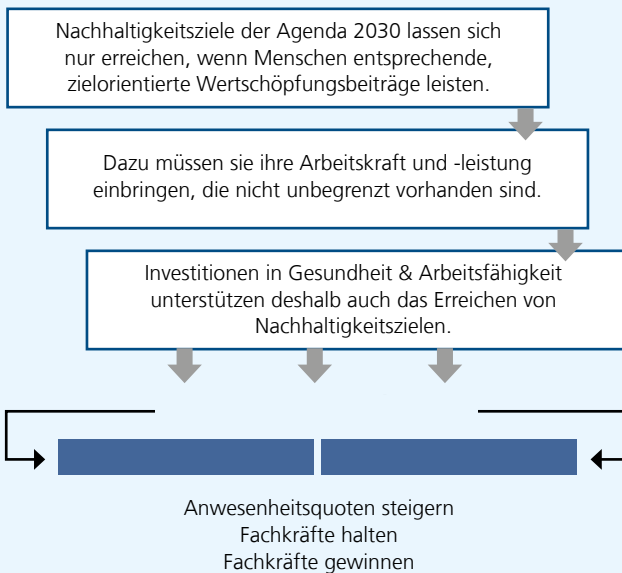


Praxisbeispiel 34:
Betriebliches Gesundheitsmanagement als Wertschöpfungsbeitrag für eine starke Institution

Kontext:

Die Landeshauptstadt Stuttgart baut ihr betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) stetig aus. Im Juni 2022 wurde direkt beim Ersten Bürgermeister im Referat Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht (AKR) die neu gegründete Referatsabteilung AKR-BGM angesiedelt, die zentral die stadtweite, konzeptionelle Weiterentwicklung des BGM steuert. Leitlinie ist die mit der Verwaltungsspitze und dem Personalbeirat abgestimmte Vision:

„Eine resiliente Stadtverwaltung für unsere funktionierende Stadtgesellschaft!“ Die Vision ist direkt anschlussfähig an SDG 16. Die aus ihr abgeleiteten strategischen BGM-Ziele „Förderung der Arbeitsfähigkeit“ und „Erhalt und Gewinnung von Fachkräften“ liefern unmittelbare Zielbeiträge zum Aufbau einer leistungsfähigen und inklusiven Institution der öffentlichen Daseinsfürsorge.



Weil Menschen mit ihrer Arbeitskraft auch zur Erreichung vieler anderer SDGs beitragen, ist Arbeitsfähigkeit ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor und Wertschöpfungsbeitrag auch für andere Nachhaltigkeitsziele. Beispiele: Die städtischen Grünflächen, Ordnung und Sicherheit in der Stadt inklusive Abfallbehandlung (SDG 11) oder eine wohnortnahe Betreuung in Kitas und

Pflegeheimen (SDG 3, 4) sind zielrelevante Parameter zur Umsetzung der globalen Agenda 2030 auf lokaler Ebene. Es sind die städtischen Beschäftigten in den jeweiligen Ämtern/ Eigenbetrieben der Stadt, denen entsprechende Wertschätzung für ihre Arbeitsleistung gebührt; viele weitere Beispiele lassen sich finden. BGM als Treiber von Arbeitsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität ist deshalb systemrelevant auch für das Erreichen von SDGs. Zusätzlicher Benefit: Direkte Beiträge zum Klimaschutz (SDG 13) können generiert werden, indem soziale und ökologische Nachhaltigkeitskriterien konsequent auf Planung und Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) angewandt werden.

Beschreibung / Umsetzung:

Als innovative Kommunalverwaltung verzahnt die Landeshauptstadt Stuttgart ihre BGM-Prozesse und -Produkte konsequent mit SDG-Anforderungen. Beispiele für Indikatoren sind:

Indikator „Arbeitsfähigkeit“

- Arbeitsfähigkeit kann als Index gemessen und somit auch die Wirksamkeit von Maßnahmen im Zeitverlauf überprüft werden. Positive Effekte sind allerdings nur dem zu erwarten, wenn eine geeignete Planungs-, Struktur- und Prozessqualität für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gegeben ist. Die Vielfalt der Tätigkeiten und Organisationseinheiten in der Landeshauptstadt Stuttgart (LHS) erfordert hier ein zielgruppenangepasstes Set an Analyseinstrumenten zur Ermittlung von gesundheitlichen Chancen und Risiken. Ebenso wird ein praxistaugliches Instrumentarium zur Qualitätsbewertung und kontinuierlichen – auch organisationsübergreifenden – Verbesserung benötigt (z. B. Gefährdungsbeurteilung, GDA-OrgaCheck, Präventionsmatrix, WAI-Index, Kennzahlcockpit). Auf Basis des Managementkreislaufs BGM lassen sich Teilindikatoren ableiten, die gemeinsam die Erfolgswahrscheinlichkeit und Wirksamkeit abbilden, ob und wie Arbeitsfähigkeit gefördert wird. Beispiel eines Struktur-Indikators: Anzahl der LHS-Organisationseinheiten mit partizipativen BGM-Analyseverfahren / Gesamtzahl aller LHS-Organisationseinheiten



Indikator „Frauenquote bei BGF-Angeboten“

- Der Indikator Anzahl der Frauen im Verhältnis zur Gesamtzahl der teilnehmenden Personen an Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung gibt Aufschluss über die geschlechtsspezifische Akzeptanz von Maßnahmen. Dadurch ergeben sich Steuerungshinweise zur Verbesserung der Zielgruppenorientierung und Geschlechtergerechtigkeit von BGF-Maßnahmen.

Indikator: „Nachhaltige Ausrichtung von BGF-Angeboten“

- In den BGF-Handlungsfeldern Ernährung und Bewegung kann eine Vielzahl an Synergieeffekten zwischen gesundheitlicher und ökologischer Nachhaltigkeit herausgearbeitet werden. Konkret können Rahmenbedingungen und Infrastruktur von BGF-Angeboten, Teamevents und beispielsweise Gesundheitstagen bereits in der Konzeptionsphase mit ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitskriterien abgeglichen werden. Indikator: Anzahl der mit Nachhaltigkeitskriterien abgeglichenen BGF-Maßnahmen in der LHS / Anzahl der insgesamt von AKR-BGM verantworteten BGF-Maßnahmen pro Jahr

Erfahrungen / Ergebnisse:

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist per se auf Nachhaltigkeit ausgelegt. Der Ausbau des BGM in der Landeshauptstadt zeigt bereits Wirkung: Die individuellen Beratungen und Unterstützungsleistungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und der betrieblichen Sozialberatung werden verstärkt nachgefragt. Sie verfolgen zum Beispiel die

nachhaltigen Zielsetzungen, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, Kolleg*innen im Unternehmen zu halten, Arbeitsplätze leistungsunterstützend anzupassen sowie Störungen und Problemen frühzeitig zu begegnen. Ein ganzheitliches BGM verbessert zudem die strukturellen und prozessualen Voraussetzungen zur Förderung von Arbeitsfähigkeit und trägt damit auch zum Erreichen von Nachhaltigkeitszielen bei. Entsprechend gestaltete Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung erschließen neue Zielgruppen und fördern klimasensibles Bewegungsverhalten und Ernährungsverhalten. Dadurch steigt auch die Identifikation der Teilnehmenden mit den Nachhaltigkeitsstrategien der Arbeitgeberin. Mit anderen Kommunen ist AKR-BGM im Austausch; Stuttgart will als Impulsgeberin vorangehen (SDG 17).

Referat / Amt / Eigenbetrieb:

Abteilung Betriebliches Gesundheitsmanagement im Referat Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht

Weiterführende Literatur / Links:

<https://www.arbeitsschutz-aktuell.de/de/programm-reg-forum#/topic/1156017>
(letzter Zugriff 19.04.2023)

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
iga.Wegweiser zum Thema Nachhaltigkeit, gesellschaftliche Verantwortung und Betriebliches Gesundheitsmanagement
<https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen>
(verfügbar ab Frühjahr 2024)