

STELLUNGNAHME zur Anfrage Stadträtin Dr. Ute Leidig (GRÜNE) Stadträtin Dr. Dorothea Polle-Holle (GRÜNE) Stadträtin Tanja Kluth (GRÜNE) Stadtrat Michael Borner (GRÜNE) vom: 15.06.2012 eingegangen: 15.06.2012	Gremium:	37. Plenarsitzung Gemeinderat
	Termin: Vorlage Nr.: TOP: Verantwortlich:	24.07.2012 1148 26 öffentlich Dez. 2
Entwicklung von und Prävention gegen Burnout bei städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern		

- 1. Wie hat sich die Nachfrage an den Internen Beratungsdienst der Stadtverwaltung in den letzten Jahren entwickelt (seit 2005), und welchen Stellenwert nehmen dabei Beratungen in Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen und Burnout ein? Ist bei bestimmten Bereichen der Stadtverwaltung eine Zunahmen des Beratungsbedarfs für die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beobachten?**

Die Klientenzahlen des für die Stadtverwaltung und die städtischen Gesellschaften zuständigen Internen Beratungsdienstes haben sich von 209 (2005) auf 354 (2011) erhöht. Die gestiegene Inanspruchnahme des Internen Beratungsdienstes führte 2007 deshalb zu einer Erhöhung der Planstellen von 2 auf 3.

	2005	2007	2009	2010	2011
Summe	209	292	293	341	354
Frauen	83	129	156	169	194
Männer	126	163	137	172	160

Der Anteil derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen psychischer Belastungen den Kontakt zum Internen Beratungsdienst aufnahmen, hat eine steigende Tendenz. Im Jahr 2011 lag der Anteil bei 65 %.

Zahlen zur Aufteilung des Beratungsbedarfs nach Bereichen können durch den Internen Beratungsdienst der Verwaltung nicht zur Verfügung gestellt werden. Diese unterliegen der vom Internen Beratungsdienst zu beachtenden Schweigepflicht.

- 2. Wie schätzt die Verwaltung den Zusammenhang zwischen Aufgaben- und Verantwortungszunahme einerseits und Stellenverkürzung andererseits mit der Entwicklung von Burnout in den betroffenen Arbeitsbereichen ein?**

Aufgaben- und Verantwortungszunahme sowie Arbeitsverdichtung sind Faktoren, die zu einer psychischen Belastung führen können. Ein direkter Zusammenhang mit Burnout kann daraus aber nicht so einfach abgeleitet werden. Es spielen nämlich noch andere Faktoren eine bedeutsame Rolle. Zu nennen sind zusätzliche private Belastungen, persönliche Ressourcen, Alter, Führungsverhalten, Arbeitsklima, Kommunikations- und Konfliktkultur im Amt oder in der Abteilung. Um zu dieser Frage eine Einschätzung geben zu können, fehlen Statistiken der Diagnosen in den einzelnen Bereichen, die zu den Arbeitsunfähigkeitszeiten geführt haben.

Aufgrund der Dauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten lassen sich nur Vermutungen anstellen oder Parallelen zu den allgemeinen Gesundheitsberichten der Krankenkassen ziehen, aber keine belastbaren Erkenntnisse gewinnen.

3. Welche Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden von der Stadtverwaltung zur Erkennung, Behandlung und Prävention psychischer Erkrankungen/Burnout angeboten?

Im Rahmen vom betrieblichen Gesundheitsmanagement wird zum Burnout präventiv vorgegangen, durch Wissensvermittlung im internen Fortbildungsportal mit Vorträgen zum Burnout, mit vielfältigen Angeboten zum Erlernen von Entspannungstechniken, die zuhause ausführlich angewandt werden können (z. B. progressive Muskelentspannung, autogenes Training), aber auch so genannte Blitzentspannungstechniken, die für die Anwendung am Arbeitsplatz geeignet sind.

Die Behandlung von Psychischen Erkrankungen und Burnout erfordert individuelle Betreuung. Aufgabe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in diesem Zusammenhang kann nur sein, psychische Erkrankungen und Burnout zum Thema zu machen, zu sensibilisieren und informieren sowie mögliche Hilfsangebote bekannt zu machen. Durch die regelmäßige Abstimmung von Internem Beratungsdienst, Ärztlichem Dienst und Personalmanagement im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird gewährleistet, dass das Thema im Fokus steht. Auch im Rahmen z. B. von Gesundheitstagen wird das Thema regelmäßig aufgegriffen. Im Fortbildungsportal gibt es Angebote für Führungskräfte zum Erkennen des Burnouts bei ihren Mitarbeitern und auch zum gesunden Führen, was präventiv wirkt. Auch die Tagung für leitende Führungskräfte im „Konzern Stadt Karlsruhe“ hat in diesem Jahr das Thema Führung und Burnout-Prophylaxe zum Thema.

Die unter Federführung des Internen Beratungsdienstes entwickelten Leitfäden zum Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz, zu Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz bzw. zur Suchtproblematik sind über die Informationsseiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Rathausinformationsnetz den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugänglich.

Der Arbeitskreis psychosoziale Gesundheit, an dem sich auch Klinikum und Stadtwerke beteiligen, widmet sich besonders intensiv der Problematik der psychischen Erkrankungen.

4. Welche weiteren präventiven Maßnahmen werden von der Stadtverwaltung eingesetzt, um der Entwicklung von psychischen Erkrankungen und Burnout entgegenzuwirken (z. B. Akzeptanz von Führungskräften für "gesundes" Arbeitsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), und welche Optimierungsmöglichkeiten sieht die Verwaltung im Bereich Prävention?

Bei der Stadtverwaltung gibt es vielfältige Angebote und Maßnahmen, um psychischen Erkrankungen und Burnout vorzubeugen, so etwa

- alle Maßnahmen, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen frühzeitig bei Entscheidungs- und Veränderungsprozessen beteiligen, wirken präventiv. Dazu gehören alle Maßnahmen der Personalentwicklung, die das Miteinander der Kollegen und Kolleginnen im Team verbessern oder zu einer guten Führungskultur beitragen. Die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit sind dabei die Basis für eine gesundheitsfördernde Führungskultur und einen wertschätzenden Umgang miteinander. Diese für alle verbindlichen Leitlinien bieten einen Orientierungsrahmen u. a. für die partnerschaftliche Zusammenarbeit, rechtzeitige Information und offene Kommunikation.
- Auch im Rahmen des Fortbildungsprogramms werden psychische Erkrankungen und Burnout regelmäßig thematisiert. So enthält das Fortbildungsprogramm 2012/2013

- z. B. folgende Angebote: "Entflammt und dann verbrannt? Umgang mit Burn-out", "Stressbewältigung durch Achtsamkeit", "Lachend entspannen", "Stress erfolgreich meistern", "Zu größerer Gelassenheit und innerem Gleichgewicht - Stressabbau", "Entschleunigung im digitalen Zeitalter - Tatsachen, Risiken und Chancen im veränderten Arbeitsalltag", "Positives Stärkentraining: Wissen, was man kann. Handeln, um besser zu werden", "Pausenkultur und Leistungsfähigkeit", "Leistungsverdichtung und Belastbarkeit - so unterstützen sie Ihre Mitarbeitenden", "Wenn die Seele leidet - Über den Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern", "Konflikte im Team konstruktiv meistern".
- Zur Prävention von Burnout gehört auch das städtische Betriebssportangebot, da körperliche Bewegung am besten hilft, Stress abzubauen.
- Aufgabenspezifische Gefährdungen an den Arbeitsplätzen werden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch für psychische Belastungen erhoben. Aufgrund der Analyse werden Präventionsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt. Dies erfolgt dezentral in den Dienststellen.
- Bereits 1989 hat die Stadtverwaltung begonnen, den Internen Beratungsdienst aufzubauen. Der Schwerpunkt der Arbeit lag zunächst bei Suchterkrankungen. In den letzten Jahren wurde zunehmend der Umgang mit psychischen Belastungen und Burnout ein Schwerpunktthema. Der Interne Beratungsdienst kann von allen Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen und Führungskräften in Anspruch genommen werden.

Von Burnout betroffene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können **nicht** stadtverwaltungsintern ärztlich oder psychotherapeutisch behandelt werden. Sind für den Internen Beratungsdienst und den Ärztlichen Dienst Anzeichen erkennbar, erfolgt eine Weiterleitung zu Psychotherapeuten.

Der Ärztliche Dienst unterstützt auch bei Beantragung und Gewährung von Reha-Anträgen für psychosomatische Kliniken.

- Im Rahmen der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements werden alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit längeren Krankheitszeiten kontaktiert. Dabei werden häufig auch psychische Gefährdungen oder Problemlagen auffällig. Betroffene Person, Beschäftigungsdienststelle, Personalvertretung, Ärztlicher Dienst und Personalmanagement arbeiten zusammen, um eine individuelle Lösung für den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin zu finden.
- Präventiv ist auch die Vermeidung von allem, was Stress macht, z. B. Raum, Klima, Mobiliar, Arbeitsmittel allgemein. Auch eine eigenverantwortliche Arbeitszeitregelung außerhalb der Kernzeiten, so dass das private Umfeld organisiert werden kann, ist ebenfalls eine Prophylaxe des Burnouts, denn Burnout entsteht nicht nur durch berufliche Überlastung. Berufsleben und Arbeitsleben sind eng verschmolzen und beeinflussen sich gegenseitig, insofern spricht man nicht mehr von Work-Life-Balance, sondern von Life-Balance.

5. Wird nach Einschätzung der Verwaltung von Betroffenen rechtzeitig ein Erstkontakt für Beratung gesucht? Mit welchen Maßnahmen fördert die Verwaltung ein frühzeitiges Aufsuchen von Beratung, und welche Optimierungsmöglichkeiten sieht die Verwaltung hier?

Der Interne Beratungsdienst wird von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungskräften und Personalräten genutzt. Er arbeitet eng mit dem Ärztlichen Dienst und den Personal-

stellen, immer unter Wahrung der Schweigepflicht und nur mit Einverständnis der Betroffenen, zusammen.

Im Verlauf seines Bestehens wurden Hemmschwellen und Tabus abgebaut. Der Interne Beratungsdienst genießt einen sehr guten Ruf, wird als wichtige Abteilung von allen Hierarchieebenen und allen Berufsgruppen genutzt.

Die Arbeit des Internen Beratungsdienstes wird immer wieder, z. B. bei Personalversammlungen vorgestellt, es werden gerade derzeit viele Fortbildungen zum Thema Stress und dem Umgang mit Belastungssituationen angeboten. Das Nutzen des Beratungsangebotes ist nach Absprache im Rahmen der Arbeitszeit möglich.

Die zunehmenden Fallzahlen belegen, dass diese Aktivitäten greifen und ein notwendiger Beratungsbedarf i. d. R. rechtzeitig in Anspruch genommen wird.

6. *Wie wirkt sich der Fachkräftemangel im Bereich "Erziehung" und die gestiegenen Ansprüche der Öffentlichkeit und Eltern auf die psychischen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kindertagesbereich aus?*

Im Bereich der Kindertagesstätten ist es zu großen Aufgaben- und Verantwortungserweiterungen gekommen. Diese Faktoren führen im Zusammenhang mit gesetzlich fundierten Erweiterungen der Angebotspalette, den gestiegenen gesamtgesellschaftlichen Erwartungen und auch dem bestehenden Fachkräftemangel zu Belastungen bei den Mitarbeitenden und Leitungskräften. In diesem Bereich beabsichtigt der Interne Beratungsdienst, im Zusammenwirken mit dem Ärztlichen Dienst in den Kindertagesstätten mit einer Praxishilfe der Unfallkasse B-W die psychomenteale Belastung im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen, um daraus dann Maßnahmen abzuleiten.

7. *Welche Entwicklungen sind hinsichtlich Krankheitstagen, langfristigen Krankheitsausfällen und daraus resultierenden Zusatzbelastungen der Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren zu verzeichnen, und welche Maßnahmen werden von der Verwaltung zur Regulierung dieser Auswirkungen eingesetzt bzw. welche Maßnahmen sind geplant?*

Die Krankheitsquote des Jahres 2010 lag bei 6,7 %. Im Jahr 2011 reduzierte sich diese auf 6,5 %. Die Ergebnisse zur Jahresmitte 2012 lassen im laufenden Jahr eine Quote von 6,4 % erwarten. Daraus lässt sich der Schluss ableiten, dass die Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu greifen beginnen. Die Stadt Karlsruhe hat nach einer vorge-schalteten vierjährigen Pilotphase seit 2011 flächendeckend ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten wird, die in einem Jahreszeitraum mindestens 42 Kalendertage krankheitsbedingt ausgefallen sind. Dabei handelt es sich um ein vierstufiges Verfahren, bei dem in jeder Stufe individuelle Lösungsmöglichkeiten gesucht werden.

Im Übrigen wird auf die obigen Ausführungen verwiesen (insbesondere zu Fragen 3 und 4).

8. *Liegen entsprechende Kenntnisse auch für die städtischen Gesellschaften vor (die vorhandenen Informationen bitte nach Gesellschaften aufgeschlüsselt darstellen), und gibt es bestimmte Bereiche, die hierbei besonders auffallen - positiv oder negativ?*

Da die Statistik des Internen Beratungsdienstes lediglich eine Aussage über die Inanspruchnahme macht, die Ursachen für eine Inanspruchnahme oder auch keiner Inanspruchnahme aber sehr differenziert zu betrachten sind, ist eine Interpretation der Zahlen in Richtung positiv - oder negativ oder ein Vergleich unter den Gesellschaften nicht zulässig.

Die differenzierte Betrachtung unterliegt zudem der Schweigepflicht des Internen Beratungsdienstes. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit den Gesellschaften statt, in dem kritische Entwicklungen, unter Wahrung der Schweigepflicht, erörtert werden.