

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	23.09.2013
Gesundheitsausschuss	24.09.2013

Sachstandsbericht zur Durchführung der Beschäftigtenbefragung "Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln"

Die Verwaltung informiert den AVR und den Gesundheitsausschuss nachfolgend über den Sachstand zur Umsetzung des AVR-Beschlusses vom 10.11.2011:

1. Der AVR hat in seiner Sitzung am 10.11.2011 die Verwaltung beauftragt, ein externes Fachunternehmen mit einer organisationsbezogenen anonymen Mitarbeiterbefragung zum Thema „Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ zu beauftragen, um konkrete Problemschwerpunkte zu erkennen und auf dieser Basis zielgerichtet Verbesserungen schaffen zu können. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse und Vorschläge des Fachunternehmens soll die Verwaltung ein wirkungsvolles Maßnahmenprogramm zur Steigerung der Beschäftigtengesundheit entwickeln und dem AVR vorschlagen.

Der aktuelle Sachstand wird nachfolgend mitgeteilt:

Die Verwaltung verweist auf die Sachstandsmitteilungen im AVR vom 06.02.2012 und 11.06.2012. Diese enthielten u.a. die Darstellung des Fragebogenaufbaus unter Nutzung bewährter Befragungsinstrumente (Work Ability Index, Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) und unter Berücksichtigung der Zusatzbefragung für die Berufsfeuerwehr sowie ergänzender Informationsdaten. Weiterhin wurden die Arbeitsschritte bis zur Veröffentlichung der Ausschreibung zur Beauftragung eines externen Instituts dargestellt. Die Mitteilungen wurden zustimmend zur Kenntnis genommen.

Nach erfolgter Ausschreibung unter Einhaltung der Vergaberichtlinien wurde das Unternehmen Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln (iqpr) für die Durchführung der gesamtstädtischen Befragung ausgewählt. Für die besonderen Belastungen und Arbeitsanforderungen bei der Berufsfeuerwehr wurde im Rahmen einer Einzelvergabe extern Herr Dr. Henning Bilhuber mit der Entwicklung von Zusatzfragen zu ihren spezifischen Belangen (Wach- und Einsatzdienst, Schichtdienst) beauftragt.

Die gleichlautenden Fragen des gesamtstädtischen Fragebogens und deren Ergebnisse sind in den Gesamtbericht eingeflossen. Die speziellen Ergebnisse der Feuerwehr werden dort diskutiert, bearbeitet und entsprechend dem gesamtstädtischen Grundsatz: -Jeder Bereich erhält die Ergebnisse seines Bereiches zur weiteren Bearbeitung-, zur Verfügung gestellt.

Nach Abschluss der Abstimmungsprozesse und Beteiligungsverfahren wurde die Befragung der Beschäftigten in der Zeit vom 26.11.2012 bis 31.12.2012 durchgeführt.

Die Darstellung der Aktivitäten der Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz ist der Anlage 3 zu entnehmen.

Die Gesamtanzahl der Rückläufe bei der Befragung (8.288 ausgefüllte Fragebögen) war erfreulich hoch und entspricht rund 52 % der aktiv Beschäftigten. Alle Fragebögen wurden maschinell eingescannt. Die Freitexte zu den offenen Fragen, die von rund einem Drittel der Befragten verfasst wurden (insgesamt 2.483) wurden strukturiert und codiert, um eine sinnvolle Auswertung zu ermöglichen. Nach der Erfassung der Rückläufe wurden diese auf ihre Repräsentativität geprüft. Dies hat ergeben, dass die Datenqualität sehr gut und die Aussagekraft repräsentativ ist. Die Beschäftigten der Feuerwehr wurden gesondert befragt. Die allgemeinen Fragen sind in die gesamtstädtische Auswertung eingeflossen.

Die gesamtstädtischen Ergebnisse wurden durch iqpr ermittelt und in einem Gesamtbericht für die Stadt Köln dargestellt (Anlage 1). Weiterhin wurden je Organisationscluster Einzelergebnisse in einem sogenannten „Kompass“ dargestellt. Diese Auswertung ist auch für einzelne Tätigkeitsbereiche erfolgt (z.B. Handwerk, Verwaltung etc.). Der AVR erhält beispielhaft den Kompass für den Tätigkeitsbereich „Verwaltung“ (Anlage 2).

Im August hat die Verwaltung die Ergebnisse aus den einzelnen Dezernaten jeweils den Dezernentinnen und Dezernenten in Einzelterminen vorgetragen.

Mit der Information des AVR werden zeitgleich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte in angemessenem Rahmen über die Ergebnisse informiert. Bei der Auswertung der Organisationscluster gilt der Grundsatz: Jeder erhält die Informationen, die für den konkreten Arbeitsbereich benötigt werden. In der Folge werden dialogorientierte Diskussionen mit Dezernaten, Ämtern und den Beschäftigten über die Ergebnisse strukturiert erfolgen, um gemeinsam Lösungsansätze und Maßnahmen zu entwickeln. Die Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz richtet einen zentralen Steuerungskreis - unter Beteiligung von 01, Dez. I, I/1, I/2, Dez. II, GPR, GSBV sowie der Fachdezernate - ein.

Dem Steuerungskreis obliegt die Aufgabe, die erarbeiteten Ergebnisse der einzelnen Bereiche auf ihre Umsetzbarkeit zu prüfen und zu priorisieren.

2. Eckpunkte zur Beschäftigtenbefragung der Stadt Köln

Ausgangslage 2011

erhöhter Krankenstand sowie alternde Belegschaft (Demografie)

Arbeitsfähigkeit als Schlüsselbegriff

Arbeitsfähigkeit bedeutet eine gute Balance zwischen Arbeit und menschlichen Ressourcen in allen Altersgruppen. Daher steht dieser Begriff im Fokus der Auswertungen.

Multifaktoreller Prozess

Arbeitsfähigkeit wird durch viele verschiedene Faktoren bedingt. Diese werden in der Untersuchung detailliert betrachtet.

Messinstrument WAI

Die Arbeitsfähigkeit wurde nach einem international anerkannten Standard untersucht (WAI).

Zentrale Erkenntnisse aus den Ergebnissen

Insgesamt ergibt sich für die Kölner Stadtverwaltung dabei folgendes Gesamtbild:

Im Vergleich zu anderen großen Organisationen mit vergleichbarem Aufgabenspektrum und Arbeitsplatzspektrum (Bildschirmtätigkeit, handwerkliche Tätigkeit im Außenbereich, überproportionaler direkter Kundenkontakt, konkrete Betreuungstätigkeit) liegt die Stadt Köln mit allen Parametern im guten Mittelfeld, trotz des in den letzten Jahren gestiegenen Krankenstandes und ihrer weiter alternden Belegschaft.

21 Prozent aller Befragten bescheinigen sich eine „sehr gute“ Arbeitsfähigkeit, 67 Prozent eine „mäßige“ bis „gute“ Arbeitsfähigkeit. 60 Prozent sind mit ihrer Arbeit „zufrieden“. 44 Prozent sind sogar „stolz“, dieser Einrichtung anzugehören, 80 Prozent fühlen sich bei der Arbeit „fit und tatkräftig“. 31

Prozent der Befragten schätzen ihren Gesundheitszustand selbst als „sehr gut“ oder „ausgezeichnet“ ein. Gleichzeitig ist es 79 Prozent der Beschäftigten „wichtig“, die gesundheitlichen Belastungen an ihrem Arbeitsplatz zu mindern und Risiken abzubauen. Jeder Vierte (24 Prozent) erklärte, dass er an ihrem Arbeitsplatz Dinge tun müsse, für die er eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet sei und 43 Prozent der befragten Führungskräfte erklärten, von ihren Führungskräften die Unterstützung zu bekommen, die sie zur Wahrnehmung ihrer eigenen Führungsaufgaben benötigen. 12 Prozent der städtischen Beschäftigten beurteilen ihre Arbeitsfähigkeit als „kritisch“.

Einzeldaten der jeweiligen Organisationseinheiten

Hier gilt der Grundsatz: Die jeweiligen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der einzelnen Organisationseinheiten haben das Recht, ihre jeweiligen Einzeldaten zuerst zu erfahren, gemeinsam zu diskutieren und zu analysieren mit dem Ziel, Verbesserungen zur Steigerung der Beschäftigtengesundheit zu entwickeln. Anhaltspunkt hierzu gibt der jeweilige „Kompass“ der Organisationseinheit (Beispiel „Kompass“ Verwaltung), dem jeweils die unterschiedlichen konkreten Problemschwerpunkte zu entnehmen sind.

Wie unterschiedlich der Handlungsbedarf in den jeweiligen Arbeitsbereichen und den unterschiedlichen Aufgabenstellungen sein kann, zeigen folgende Beispiele, aus denen sich jeweils unterschiedliche Problemschwerpunkte ableiten lassen:

Berücksichtigt wurden zum Beispiel Fragen nach Motivation oder auch Krankheitstagen der städtischen Beschäftigten. Dabei ergibt sich ein gesamtstädtischer Mittelwert mit normalen Schwankungsbreiten. Die Ergebnisse zeigen aber auch deutliche Abweichungen zum Positiven und Negativen in verschiedenen Arbeitsbereichen. Bei dem Fragespektrum zur Motivation gibt es zum Beispiel in einzelnen Bereichen Abweichungen von über elf Prozent vom Mittelwert. Ähnliche Ergebnisse gibt es, wie erwartet, bei den Krankheitstagen. Hier weichen die Werte um über 13 Prozent nach unten und oben vom Mittelwert ab. Kombiniert mit den weiteren Erkenntnissen über die Art und Belastung der Tätigkeiten können mit diesen Daten in den Organisationseinheiten konkrete Schritte zur Verbesserung der Situation vor Ort eingeleitet werden.

Die Beispiele zeigen die unterschiedlichen Ergebnisse in den jeweiligen Organisationsbereichen auf. Durch die Vielzahl der unterschiedlichen Aufgabenstellungen in den einzelnen Ämtern ergeben sich hieraus jeweils speziell andere Handlungsfelder, die dort zu bearbeiten sind.

Wie definiert sich der Zielwert der einzelnen Themenfelder?

iqpr hat bei den Befragten eine Gruppe mit sehr guter Arbeitsfähigkeit identifizieren können (21 % der Befragten), aber auf der anderen Seite auch eine Gruppe mit kritischer Arbeitsfähigkeit (12 % der Befragten). Angesehen hat iqpr, wie die beiden Gruppen mit guter und kritischer Arbeitsfähigkeit die weiteren Fragen beantwortet haben. Das Antwortverhalten der Gruppe mit sehr guter Arbeitsfähigkeit hat das Institut als „Zielwert“ bezeichnet. Umgekehrt hat iqpr das Antwortverhalten der Gruppe mit kritischer Arbeitsfähigkeit als „kritischen Wert“ bezeichnet.

Weiteres Vorgehen und Ziele

Mit Hilfe dieser exakten Analyse will die Stadt Köln in den nächsten vier Jahren die krankheitsbedingten Ausfallzeiten trotz des weiter steigenden Durchschnittsalters ihrer Beschäftigten reduzieren, beziehungsweise die Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessern. Die „Arbeitsfähigkeit“ soll so erhöht werden, dass die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich selbst eine „sehr gute“ Arbeitsfähigkeit bescheinigen, von heute 21 Prozent deutlich ansteigt.

gez. Kahlen