

Kleine Anfrage Fraktion GFL/EVP (Janine Wicki, GFL): Aktuelle Kennzahlen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Bern

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) gehört zu den zentralen fachlichen Anliegen für ein zeitgemässes und zukunftsgerichtetes Personalmanagement. Ziel des BGM ist es, im Rahmen der Personalstrategie die Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Motivation und das eigenverantwortliche Handeln der Mitarbeitenden zu fördern. Der Gemeinderat hat am 25. November 2009 das Konzept für das Betriebliche Gesundheitsmanagement genehmigt und für die erste Umsetzungsperiode von 2010 bis 2012 unter anderem die konsequente Betreuung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beschwerden unter der Nutzung von Presente und Case Management als zentrales BGM-Ziel definiert (Geschäftsnummer 09.000409).

Auf Grund der bereits mehr als vierjährigen Laufdauer des Gesundheitsmanagements ersuche ich den Gemeinderat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Wieviel Mitarbeitende wurden seit der Einführung des BGM im Rahmen des Case Managements betreut und in welchen Alterskategorien befinden sich diese?
2. Welche Erfolge/Verbesserungen konnten durch das BGM im Generellen und das Case Management im Speziellen erzielt werden?
3. Lassen sich Trends bezüglich einer Fallzunahme oder Fallabnahme im Case Management erkennen und wenn Ja, worauf lassen diese schliessen?

Bern, 27. März 2014

Erstunterzeichnende: Janine Wicki

Mitunterzeichnende: Daniela Lutz-Beck, Bettina Jans-Troxler, Daniel Klauser, Lukas Gutzwiller, Matthias Stürmer

Antwort des Gemeinderats

Innerhalb der kurzen Frist für die Beantwortung einer kleinen Anfrage können die gestellten Fragen nur teilweise beantwortet werden.

Zu Frage 1:

Der Begriff Case Management wird nicht näher definiert. Implizit wird in der Anfrage auf Case Management-Leistungen durch externe Unternehmen fokussiert. Öffentliche Sozialversicherungen, wie die Invalidenversicherung, bieten Case Management-Leistungen an, welche durch die Stadtverwaltung bereits seit Jahren genutzt werden. Ebenfalls verfügen die Unfallversicherer über solche Case Management-Leistungen. Daneben haben die Direktionspersonaldienste im Rahmen der Einführung von BGM einerseits alle Vorgesetzten erneut im Absenzenmanagement sensibilisiert und ihre Fallkoordination und -Begleitung deutlich intensiviert und standardisiert. Bei Letzterer übernehmen die Direktionspersonaldienste interne Case Management-Aufgaben. Im Rahmen des städtischen Projekts Presente plus wurden die Erfahrungen von FER einbezogen und festgestellt, dass ca. in 1 - 3 % aller Absenzfälle komplexe, sogenannte multifaktorielle Situationen vorliegen. FER hat gezeigt, dass in solchen Situationen externe Standortbestimmungen hilfreich sind und bei Bedarf anschliessende externe Case Management-Leistungen eine nützliche Ergänzung zu den bestehenden Partnern (Invaliden- und Unfallversicherung, arbeitsmedizinischer Dienst) darstellen. Diese Möglichkeit wird nun mit der Neuausrichtung von Presente plus gesamtstädtisch geschaffen. Presente plus steht dieses Jahr in der Umsetzung. Es ist aktuell zu früh, gesamtstädtische Erhe-

bungen zu externen Case Managements zu machen. Angaben zu bearbeiteten Absenzvorfällen in den Direktionen liegen durch die Fallkoordination der Direktionpersonaldienste jedoch vor.

Zu Frage 2:

Im Rahmen der Einführung von Presente und dem städtischen BGM wurde das Absenzenmanagement in den letzten Jahren professionalisiert und insbesondere eine standardisierte Fallkoordination und -Begleitung von erkrankten und verunfallten Personen durch die Direktionpersonaldienste, in intensiver Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und den erkrankten oder verunfallten Personen, etabliert. Die Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungen und dem arbeitsmedizinischen Dienst wurden zudem intensiviert.

Die Präsidialdirektion hat als eines von sechs Deutschschweizer Betrieben aus verschiedenen Branchen am nationalen Pilotprojekt FER teilgenommen (Gesundheitliche Früherkennung und berufliche Reintegration), das als Pilotversuch im Rahmen von Artikel 68^{quater} des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung durchgeführt wurde. Mit einem standardisierten Ablauf kann bei unklaren Situationen oder nicht absehbaren Absenzen von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden professionell und rasch vorgegangen werden. Der standardisierte Ablauf sieht in der ersten Phase eine Standortbestimmung vor. In einer möglichen zweiten Phase folgt ein Case Management. Dieser Ablauf wurde konsequent eingehalten. Das erfreuliche Resultat: Während der zweijährigen Pilotphase gab es keine beeinflussbaren Langzeitabsenzen, die länger als 180 Tage dauerten.

Sodann hat sich auch die Absenzquote in der Direktion für Finanzen, Personal und Informatik innert kurzer Zeit deutlich verringert.

Aufgrund der positiven Ergebnisse wurde das städtische Absenzenmanagement-Instrument „Presente“ zu „Presente plus“ erweitert. Es hat neben den Kurzabsenzen auch die Langzeitabsenzen im Visier. Die nötigen rechtlichen Grundlagen in der Personalverordnung sind geschaffen. Das erweiterte Instrument wird in der ersten Jahreshälfte 2014 in der gesamten Stadtverwaltung eingeführt.

Zu Frage 3:

Gesamtstädtisch sind auch hier keine Zahlen vorhanden. Eine konsequente Begleitung und Betreuung von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden wirkt sich positiv auf die Absenzzahlen aus und verringert die Zahl von Invalidierungen.

Bern, 23. April 2014

Der Gemeinderat