

**Drucksachen
der Bezirksverordnetenversammlung
Tempelhof-Schöneberg von Berlin
XVIII. Wahlperiode**



Ursprung: Antrag, BV Gindra

Beratungsfolge:

<i>Datum</i>	<i>Gremium</i>
21.02.2007	Bezirksverordnetenversammlung Tempelhof-Schöneberg von Berlin
11.09.2007	Bezirksamt
19.09.2007	Bezirksverordnetenversammlung Tempelhof-Schöneberg von Berlin

**Mitteilung zur Kenntnisnahme
Bezirksamt**

Drucks. Nr: 0137/XVIII

Mitarbeiterbefragung zur Gesundheit am Arbeitsplatz

Da der Inhalt der Mitteilung zur Kenntnisnahme dem BVV-Büro nicht in elektronischer Form vorlag, entnehmen Sie ihn bitte der beigefügten Anlage.

Berlin, den 11.09.2007

Herr Band, Ekkehard
Bezirksamt

Abstimmungsergebnis:

Kenntnis genommen:

überwiesen:

DRUCKSACHEN
DER BEZIRKSVERORDNETENVERSAMMLUNG TEMPELHOF-SCHÖNEBERG
VON BERLIN
- XVIII. Wahlperiode -

Lfd.Nr.:
Drucks.Nr.

MITTEILUNG - zur Kenntnisnahme -

Des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg von Berlin
über den Beschluss der BVV vom 21.2.2007 - Drucksache Nr. 0137/XVIII
- Mitarbeiterbefragung zur Gesundheit am Arbeitsplatz -

Das Bezirksamt hat im Sommer 2005 eine Vollbefragung aller Beschäftigten beim Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg im Rahmen des Kooperationsprojekts im Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt. Zum Einsatz kam der „Fragebogen zur Diagnose betrieblicher Gesundheit“ der Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung im Auftrag der AOK Berlin.

Nach dem Verwaltungsreform-Grundsatzgesetz (VGG) ist die Verwaltung zu regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen verpflichtet.

Den sechs Abteilungen wurden die Gesamtergebnisse (relativ große Erschöpfung bei relativ geringer Arbeitsfreude) und ihre jeweiligen Ergebnisse im Herbst 2005 präsentiert. Anschließend begann die Projektarbeit in zwei Pilotbereichen der Abteilungen SchuBiKu und Sozialwesen, in denen mit den Betroffenen Schlussfolgerungen aus ihren spezifischen Daten gezogen wurden und Maßnahmen abgeleitet und eingeleitet wurden. Eine dritte Organisationseinheit der damaligen Abteilung GesStadtQM kam noch 2005 hinzu.

2006 begann die Projektarbeit in vier weiteren Organisationseinheiten der damaligen Abteilungen FinPersWiBürg, FamJugSport und Sozialwesen nach Entscheidung des Steuerkreises des Projekts auf deren Anträge. Es finden jetzt in sieben Organisationseinheiten Prozesse zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten statt.

Für 2007 hat der Projektsteuerkreis drei weiteren Bereichen aus der Abteilung Bürgerdienste, Ordnungsaufgaben, Natur und Umwelt und der Abteilung Gesundheit und Soziales auf deren Antrag Projektunterstützung zugesagt.

Auswirkungen der Verbesserungsmaßnahmen lassen sich nachweisen. Es werden weitere Evaluationen der initiierten Verbesserungsprozesse erfolgen.

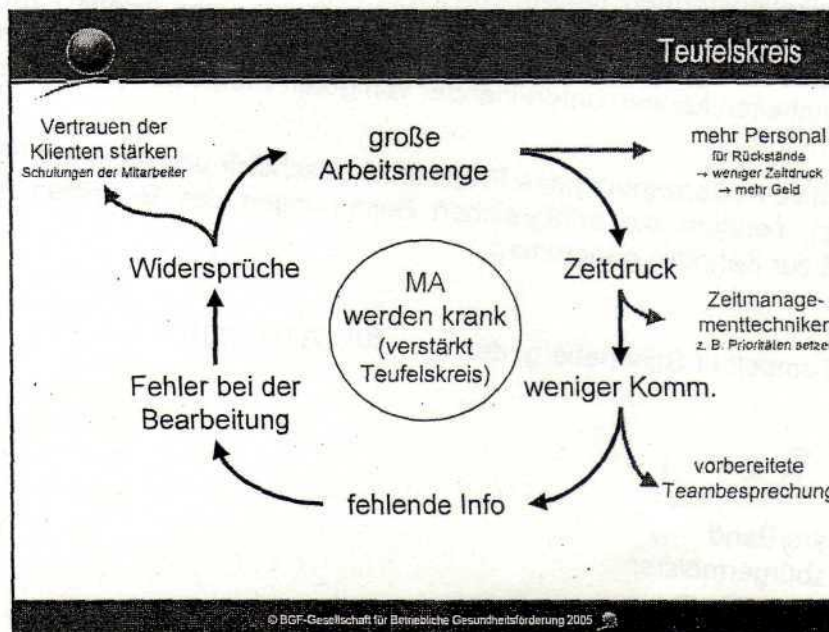
Das Maßnahmenspektrum ist vielfältig und richtet sich nach den spezifischen Notwendigkeiten der jeweiligen Organisationseinheiten.

Es geht um Optimierung von Arbeitsabläufen, Verbesserung interner Informationsflüsse, Information und Beteiligung, Arbeitsklima, wechselseitige Anerkennung der Arbeit, Stressmanagement, Steigerung der Professionalität im Umgang mit Kunden, Imagekampagnen, Steigerung der Identifikation mit der Arbeit und/oder der Organisationseinheit bzw. der

Dienststelle, Teamentwicklung, Supervision, aber sogar auch um bauliche Veränderungen aus ergonomischen Gründen.

Beispielsweise wurden folgende Maßnahmen vereinbart und in die Wege geleitet:

- ✓ LuV Stadtbibliothek: Nachdem festgestellt wurde, dass die am untersten Ende der Hierarchie sich befindenden sogenannten „Angestellten“ (angelernte Kolleginnen überdurchschnittlichen Alters) die körperlich schwerste Arbeit an den Verbuchungstheken leisten, wurden deren Arbeitsplätze einer Arbeitsplatzanalyse unterzogen. Ein Ergebnis war das Erkennen der Notwendigkeit der Installation einer ergonomisch akzeptablen Verbuchungstheke in der Mittelpunktbibliothek. Nebeneffekt ist auch eine subjektiv erlebbare Wertschätzung, die zu erhöhter Arbeitsmotivation oder sogar Arbeitsfreude führt.
- ✓ FB Grundsicherung, Hilfe zum Lebensunterhalt und Wohnungswesen: Aufgrund der MitarbeiterInnenbefragung und der anschließenden Workshops wurde das Vorliegen eines Teufelskreises diagnostiziert:



Aufgrund der großen Arbeitsmenge (es kommen mehr Vorgänge als bearbeitet werden können) und der damals hohen Rückstände kommen die MitarbeiterInnen in Zeitdruck. Sie nehmen sich daher weniger Zeit, miteinander zu sprechen und neue arbeitsbezogene Informationen auszutauschen. Aufgrund von Informationsdefiziten passieren Fehler in der Bearbeitung, die wiederum zu Widersprüchen durch die Klienten führen, was wiederum die ohnehin hohe Arbeitsmenge noch weiter erhöht. Erkrankungen von KollegInnen verstärken den Teufelskreis. Vereinbart wurden: Schulung der Mitarbeiter im Umgang mit schwierigem Klientel und zum Thema Zeitmanagement. Es wurde mit allen Gruppen zum Umgang mit Stress gearbeitet und Stressmanagement-Techniken vorgestellt bzw. geübt. Strukturierte, vorbereitete und zeitlich begrenzte Teambesprechungen sollen das Informationsdefizit ausgleichen und Zeit sparen, die bisher für Doppelarbeiten oder für Informationsbeschaffungs-Aufwände verwendet werden. Darüber hinaus verbessern Teambesprechungen das Arbeitsklima und steigern dadurch die Arbeitsmotivation.

- ✓ LuV Jugendamt: Im Regionalen Sozialdienst ergab sich die dringende Notwendigkeit, für die SozialarbeiterInnen ein Supervisionsangebot zu organisieren aufgrund der hohen Anforderungen, denen sich die KollegInnen ausgesetzt

sehen. Einerseits gibt es einen enormen Leistungsdruck von außen durch die Medienöffentlichkeit hinsichtlich Kindesvernachlässigung, „Ehrenmord“, Polizei im Schulbereich etc., aber auch Maßstäbe, Ansprüche und Widersprüche, die sich aus der Sozialraumorientierung ergeben: Riesige Ansprüche treffen auf winzige Personal-/Zeit-/Finanzausstattungen. Graubärte kamen sich plötzlich wieder wie Grünschnäbel vor. Das Angebot der Gruppen- und Einzelsupervision hat großen Anklang gefunden und zur Entlastung der KollegInnen beigetragen, um ihre Aufgaben gesund und professionell zu bewältigen. Für die Finanzierung wurden zusätzliche Mittel vom Projekt-Kooperationspartner der AOK und erstmals auch von der Barmer Ersatzkasse zur Verfügung gestellt.

Je nach konkretem Bedarf in den einzelnen Organisationseinheiten werden Maßnahmen verabredet, die nachhaltig zu effektiveren Arbeitsabläufen, Kommunikationswegen oder Kommunikationsformen führen sollen. Es wird Unterstützung zu mehr konstruktivem Umgang miteinander gegeben, versucht, eigene Ressourcen (wieder) zu entdecken, Schwachstellen zu beseitigen und Stärken zu betonen und auszubauen. Die verschiedenen Organisationseinheiten können untereinander von guten Praxis-Beispielen lernen.

Die positive Außenwirkung des Projekts ist beachtlich und nicht auf Berlin oder Deutschland begrenzt, sondern die erfolgreichen Bemühungen des Bezirksamts werden sogar international zur Kenntnis genommen.

Berlin Tempelhof-Schöneberg, den

M. 06.09.2007

E. Band

Ekkehard Band
Bezirksbürgermeister

Abstimmungsergebnis:

zur Kenntnis genommen:

überwiesen: