

Zukunftsforum BGM

Gesunde Arbeitswelten
gemeinsam gestalten

AOK-Tagung
am 16. März 2016
in München

Forum B

Alterns-Management: Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern



Stadt Rosenheim



Städtischer Baubetriebshof – Ein Eigenbetrieb der Stadt Rosenheim

- Aktuell 133 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Durchschnittsalter von 43,35 Jahren (u.a. ein Teilbereich 37,8, ein anderer 52,4 Jahre)
- Bereiche: Müllabfuhr/Straßenreinigung, Straßenunterhalt, Gärtnerei, Zentrale Dienste, Verwaltung
- BGM seit 2012 mit eigenem Arbeitskreis

Das Projekt – Hintergrundinformationen

Eigene Beobachtungen über hohe Krankenstände und damit einhergehende finanzielle Einbußen, aber auch Nachfragen vom Werkausschuss führten dazu, dass der Werkleiter des Baubetriebshofes der Meinung war: „So geht's nicht mehr weiter!“. Aus einem ersten Treffen 2012 entstand unter der Leitung der Projektkoordinatorin mit der personellen und fachlichen Unterstützung der AOK ein nachhaltiges BGM, das u.a. auch das Thema Demografie im Betrieb als Triebfeder hat. Der hohe Altersdurchschnitt bei gleichzeitig starken körperlichen Belastungen ist dabei eine Herausforderung.

Als Datengrundlagen werden regelmäßig AU-Datenauswertungen der AOK sowie Auswertungen aus der Stadtverwaltung verwendet (u.a. BEM-Zahlen, AU-Zahlen, Altersprofil). Die Führungskräfte wurden in einem Workshop zum „Gesunden Führen“ für ihre Rolle im BGM sensibilisiert und erarbeiteten altersgerechte Maßnahmen. Darüber hinaus fließen Erfahrungen, Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter aus Workshops, Gesundheitszirkeln, persönlichen Rückmeldungen und Befragungen in die Arbeit des Arbeitskreises ein und wirken sich ihrerseits wieder auf Maßnahmenplanung und Entscheidungen der Führungsebene aus. Zum Beispiel erfolgte in der Gärtnerei für eine Abteilung ein zielgruppenspezifisch konzipiertes Ausgleichstraining.

Im Forum werden funktionierende Mechanismen, aber auch Stolpersteine dargestellt. Wie kann es gelingen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten? Gemeinsam diskutieren wir, wie altersgerechtes Arbeiten gefördert und Schwierigkeiten im Prozess erfolgreich bewältigt werden können.

Kontaktdaten

Christine Pröbstl
Projektkoordinatorin BGM
E-Mail: christine.proebstl@rosenheim.de
Tel.: 08031/365 1122

Edgar Grofmeyer
Betriebliches Gesundheitsmanagement
E-Mail: Edgar.Grofmeyer@by.aok.de
Tel.: 089 62730-831

Forum B



Alterns-Management: Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern

Christine Pröbstl

*Projektkoordinatorin BGM beim städt. Baubetriebshof und BEM-Beauftragte
Stadt Rosenheim*

Moderation: Edgar Grofmeyer

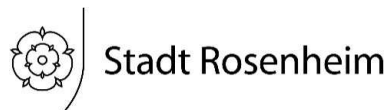
Alternsmanagement: Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern

Demografie und Gesundheit beim Städtischen Baubetriebshof in Rosenheim

Zusammengestellt von Christine Pröbstl

BEM-Beauftragte und Projektkoordinatorin BGM beim BBH Rosenheim

16. März 2016, AOK



Was heißt altersgerechtes Arbeiten?

Altersgerechte Arbeitsgestaltung berücksichtigt Veränderungen der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit bei älteren ArbeitnehmerInnen. Durch gezielte Maßnahmen werden die Arbeitsanforderungen dem geänderten Leistungsvermögen angepasst. Durch altersgerechte Arbeitsgestaltung werden Veränderungen im Alter wie z.B. die Abnahme des Sehvermögens oder der Muskelkraft ausgeglichen.

→ **Kompensatorischer Ansatz**

Und alternsgerecht?

Die alternsgerechte Arbeitsgestaltung nimmt den Zeitfaktor in den Blick und verfolgt das Ziel, die Arbeitsfähigkeit für die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit zu erhalten und zu fördern. Dabei sollen Unter- und Überforderung sowie dauerhafte Leistungseinbußen vermieden werden. Maßnahmen des alternsgerechten Arbeitens sollen sicherstellen, dass auch Ältere produktiv und innovativ bleiben können.

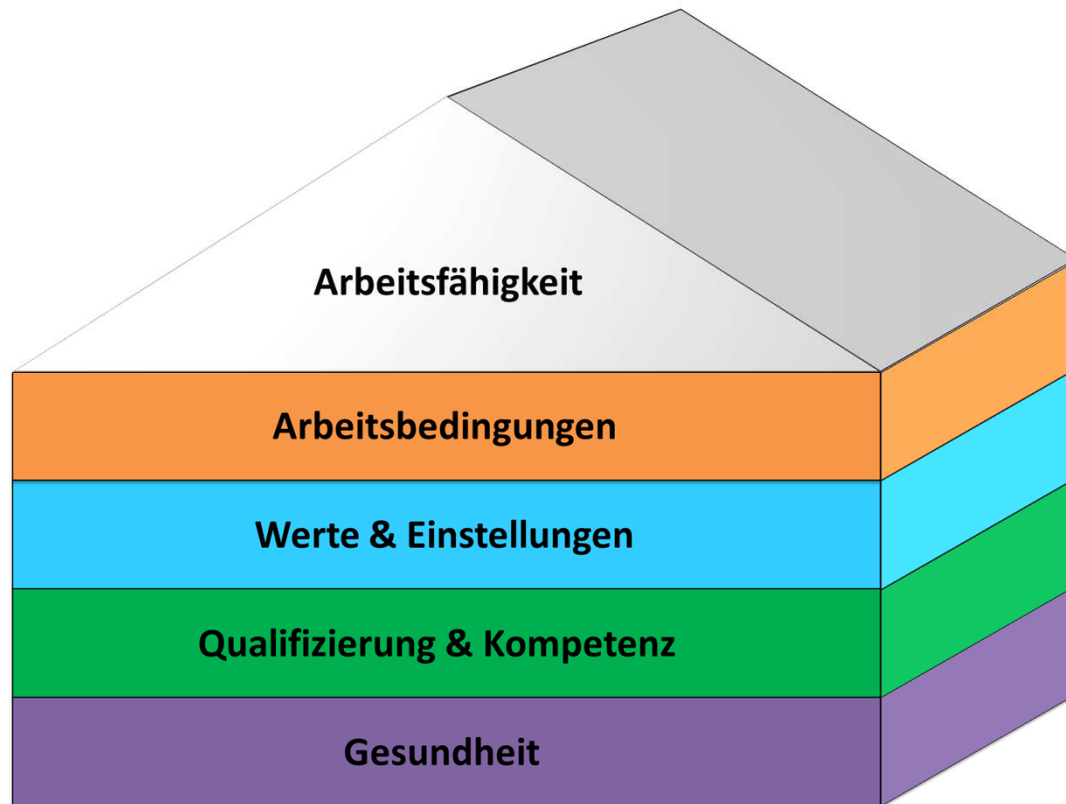
→ **Präventiver Ansatz**

Quelle: http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_5.a/1342551385584/alternsgerechte-arbeit/altersgerecht-oder-alternsgerecht_vom_16.2.16

Demografie ...ist die Wissenschaft von der Betrachtung der (zahlenmäßigen) Bevölkerungsentwicklung

Was heißt Arbeitsfähigkeit?

Arbeitsfähigkeit bezeichnet die Summe der Faktoren, die einen Beschäftigten in einer bestimmten Arbeitssituation in die Lage versetzen, die ihm gestellten Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen.



Dazu kommen private und gesellschaftliche Einflüsse.

Modell von Juhani Ilmarinen,
Quelle:
<https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsf%C3%A4higkeit> vom 15.12.15

Wodurch sich ältere Beschäftigte belastet fühlen

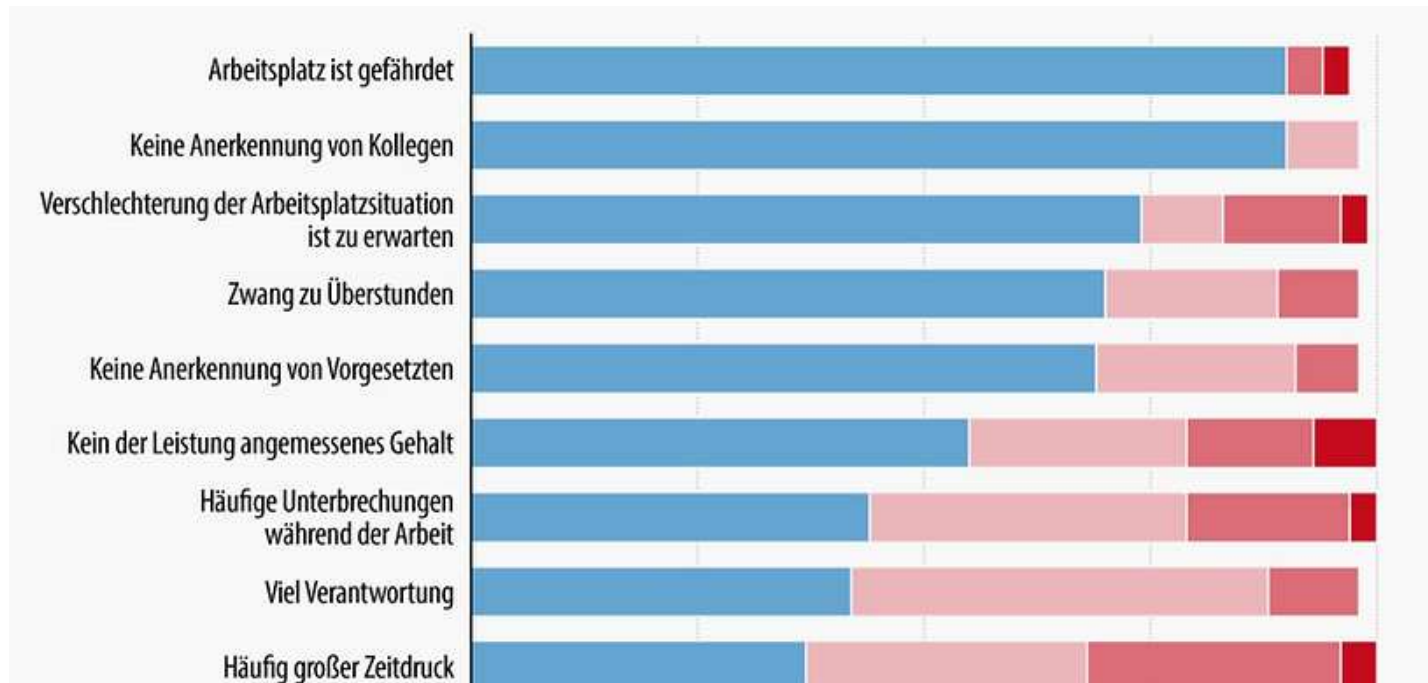


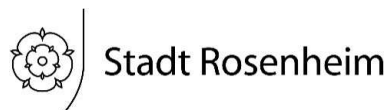
Bild: Statista

Von psychischen Belastungen bei der Arbeit sind Mitarbeiter in jedem Alter betroffen. Doch können für ältere Mitarbeiter besondere Faktoren eine Rolle spielen. Die Infografik von Statista zeigt, welche.

Baubetriebshof Stadt Rosenheim

Daten zum Betrieb

- 133 MitarbeiterInnen , Stand 1/2016
- Durchschnittsalter Feb. 2016: 43,35 Jahre (u.a. ein Teilbereich 37,8, ein anderer 52,4 Jahre)
- Eigenbetrieb der Stadtverwaltung
- Bereiche: Zentrale Dienste, Verwaltung, Müllabfuhr und Straßenreinigung, Straßenunterhalt, Gärtnerei
- BGM seit 2012 mit eigenem Arbeitskreis

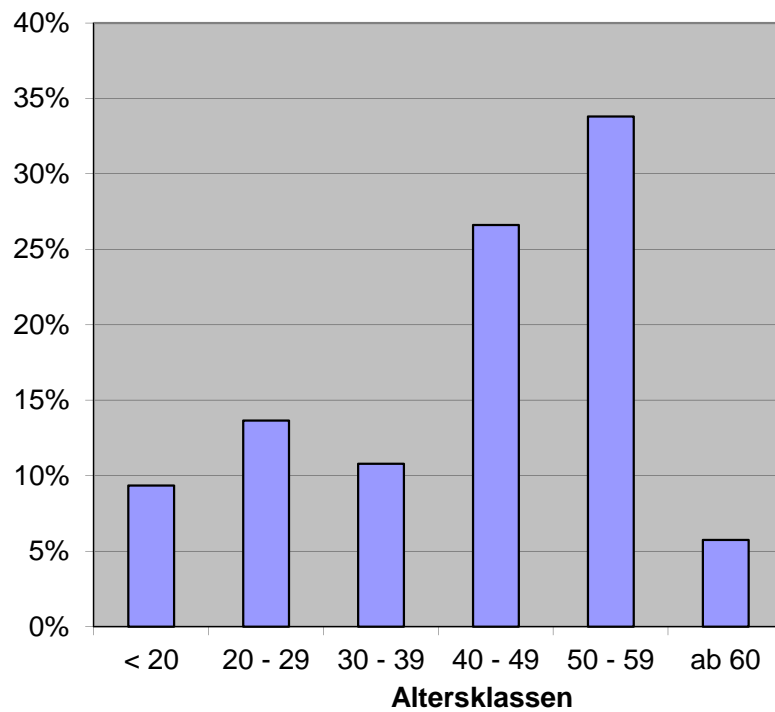


Anlass für das BGM – Start im November 2011

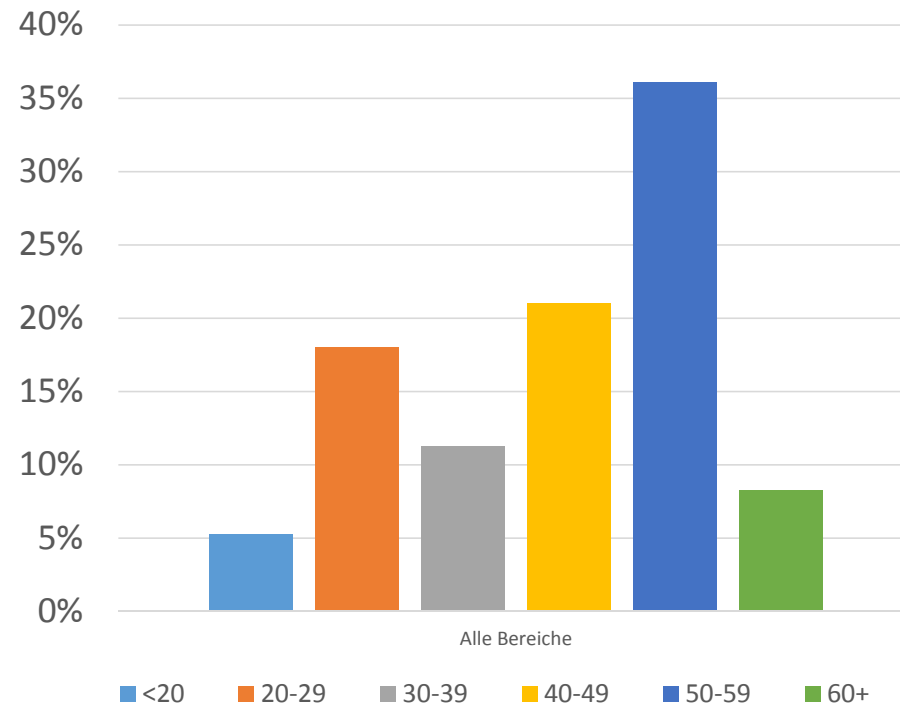
- Hoher Krankenstand der MA insgesamt
- Hohe Ausfallzeiten
- Viele BEM-Fälle
- Hohe Kosten
- BBH muss jedoch wirtschaftlich arbeiten, gelingt mit diesem Hintergrund nur bedingt
- Der Werkausschuss fragt nach, was der BBH zur Gesundheitsförderung tut
- Hintergrund für die Werte:
 - Hoher Anteil älterer Mitarbeiter in einzelnen Bereichen
 - Besondere Belastung durch Landesgartenschau 2010?

Aktualität der demografischen Betrachtung

Anteil Mitarbeiter BBH in 2011

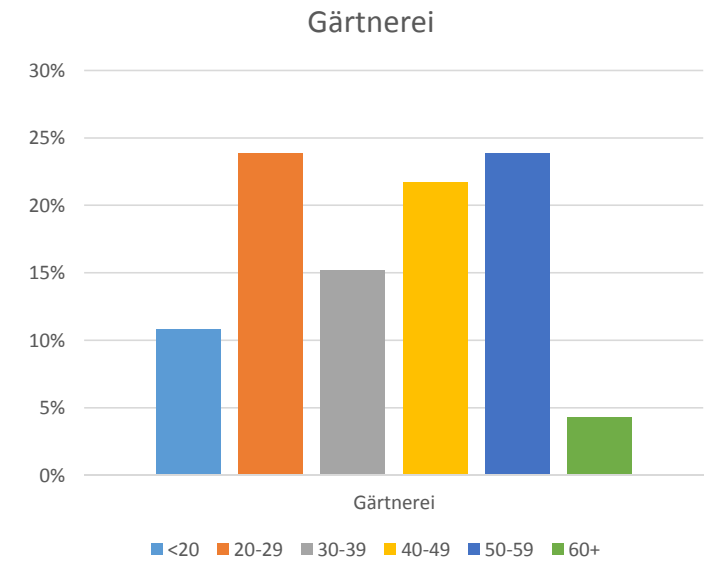
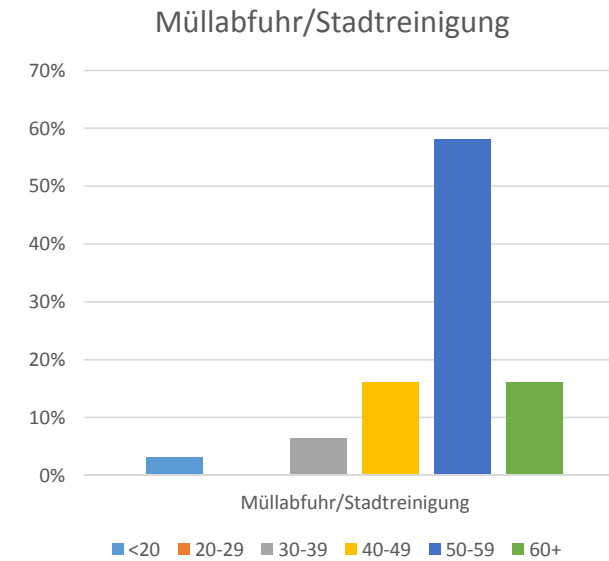
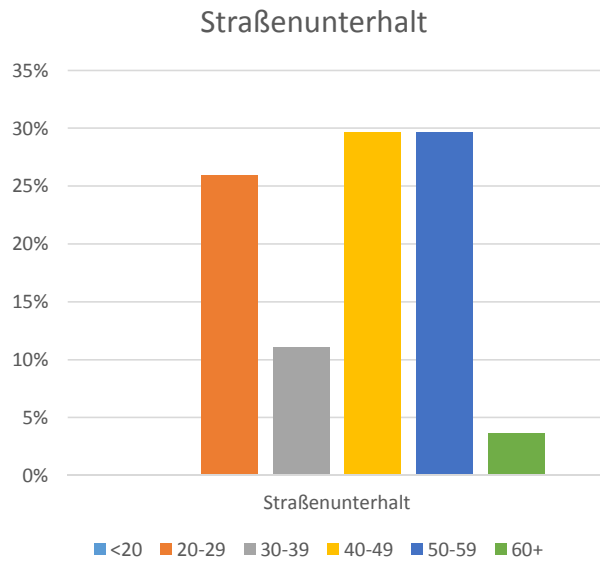
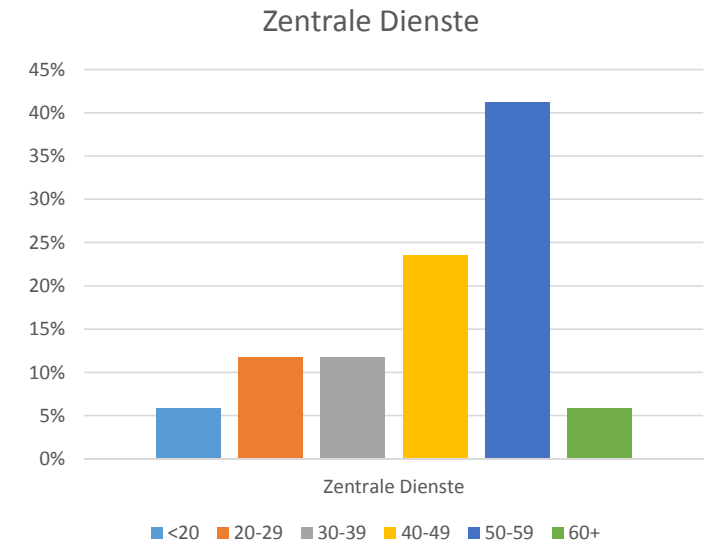
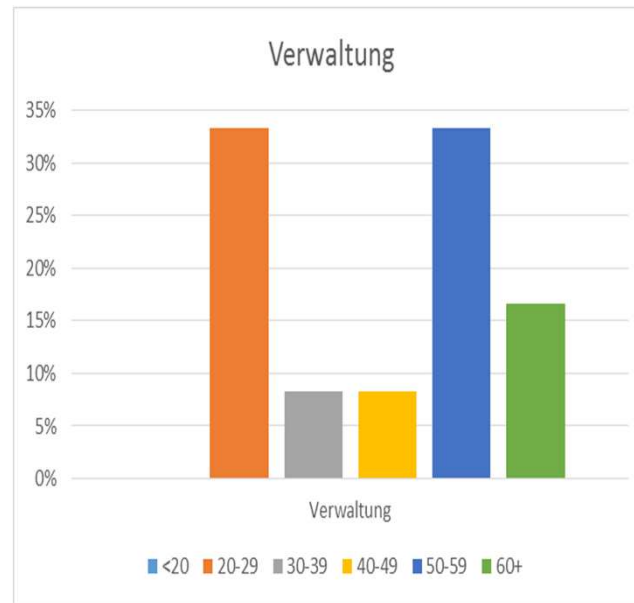


Alle MA BBH 1/2016



Altersverteilung BBH 1/2016 nach Bereichen

Anzahl der MA steigt mit
jedem Bereich



Bisherige Ergebnisse des BGM-Prozesses

Veranstaltungen/Ergebnisse:

- 2012: Gründung AK Gesundheit, Juli 2012 Ernährungsberatung für alle MA
- 2013: Gesundheitszirkel im Bereich Straßenunterhalt, Beschaffungsrichtlinien für Sicherheitsschuhe
- 2014: Gesundheitszirkel im Bereich Pflege Frühjahr, Gesundheitstag für alle MA Juni, Core-Training vor Ort aufgrund sehr positiver Resonanz am Gesundheitstag Start November 2014, Gesundheitsaward der AOK – Verleihung am 19. November
- 2015: Zwei Workshops für alle Vorarbeiter (ca. 25) „Gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung“ im April und November; Schulung „Gesunder Rücken“ mit Trainerin im April für 17 MA aus den Bereichen Spiel- und Sportplatzpflege mit Ausgleichsübungen für einseitige Belastungen im jeweiligen Arbeitsbereich. Aufgrund sehr guter Rückmeldung durch diese Gruppe führen wir das Projekt fort und es gibt einen 2. Termin für Straßenbauer, 8 Teilnehmer im Oktober 2015
- 2016: wir ziehen Zwischenbilanz und bearbeiten insbesondere das Thema „Ältere Mitarbeiter im Betrieb“. Hintergrund sind die hohen Ausfallzeiten in dieser Altersgruppe bei einem hohen Mitarbeiteranteil.
- Insgesamt 10 Treffen des AK Gesundheit von 2012 bis 2016

Ernährungsberatung für alle Mitarbeiter 2012



2. Juli 2012

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter

Können Sie sich erinnern, dass wir vor einigen Jahren Aktionen zur Gesundheitsförderung durchgeführt haben? Z.B. ein spezielles Bewegungstraining und Ernährungsberatung?

Jetzt wollen wir wieder aktiv etwas für unsere Gesundheit tun und hoffen, dass Sie gerne dabei sind. Das ist nicht nur für uns im Betrieb wichtig, sondern natürlich auch für jeden in der Freizeit und später im Ruhestand.

Wir haben deshalb einen **Arbeitskreis Gesundheit** gegründet. Gemeinsam mit der AOK werden wir jetzt in einem Bereich anfangen. Wir klären gemeinsam mit den MitarbeiterInnen, was dort schon gut läuft und wo es aus gesundheitlicher Sicht etwas zu verbessern gibt. Sie sind die Experten und deswegen werden wir Sie fragen, wo es zwickt und Ihre – anonymen – Antworten nutzen, um gemeinsam mit Ihnen **Lösungen** zu finden.

Wir starten bei den **Straßenbauern** und selbstverständlich werden wir nach und nach auch die übrigen Bereiche mit einbinden.

Einladung zur Ernährungsberatung für alle!

Aber auch alle anderen sollen natürlich nicht zu kurz kommen. Deswegen bieten wir **für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Juli eine Ernährungsberatung** an. Die **Termine** sind:



- Mittwoch, 11. Juli – Gärtnerei 11 bis 12 Uhr **Gruppe 1**, 12 bis 13 Uhr **Gruppe 2**
- Mittwoch, 11. Juli – Handreiniger 14 Uhr am Nörreut
- Donnerstag, 12. Juli – 12.30 Uhr Straßenunterhalt, 13.30 Uhr Verwaltung/zentrale Dienste, 14.30 Uhr Müllwerker

Nach einem Kurzvortrag von Barbara Brändler zum Thema "Clever essen und trinken am Arbeitsplatz" können Sie natürlich auch Fragen stellen und sich weiter informieren.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen zu unserem neuen Projekt Gesundheitsförderung haben, wenden Sie sich bitte an Christine Probstl. Sie ist die Koordinatorin für den Arbeitskreis Gesundheit und in der Regel montags bis mittwochs erreichbar. Tel. 365 1122 oder email christine.proebstl@rosenheim.de.

Gesundheitszirkel für Straßenbauer 2013

Teil des Protokolls



A) Ressourcen – positive Faktoren / Filter, die helfen die Arbeitsbelastungen zu bewältigen

Frage: Was gefällt Ihnen an Ihrem Arbeitsplatz / Was hilft, die Belastungen zu bewältigen?

Aus Sicht der Vorarbeiter:

- Gute Zusammenarbeit mit Herrn Bielmeier
- Gute Zusammenarbeit unter Vorarbeitern
- Arbeitsplatzsicherheit
- Gutes Betriebsklima im Bauhof
- Arbeitskleidung insgesamt ist viel besser geworden
- Klare Arbeitszeiten (z.B. Ende) sehr angenehm
- Viele verschiedene Qualifikationen im Betrieb „alles abdeckbar“
- In der Regel hohe zeitliche Flexibilität > intern + extern positiv
- Entwässerung / BBH positiv: sehr vielfältige Tätigkeiten
- Zeitl. Zuverlässigkeit beim Winterdienst ist gut! Alle spielen mit

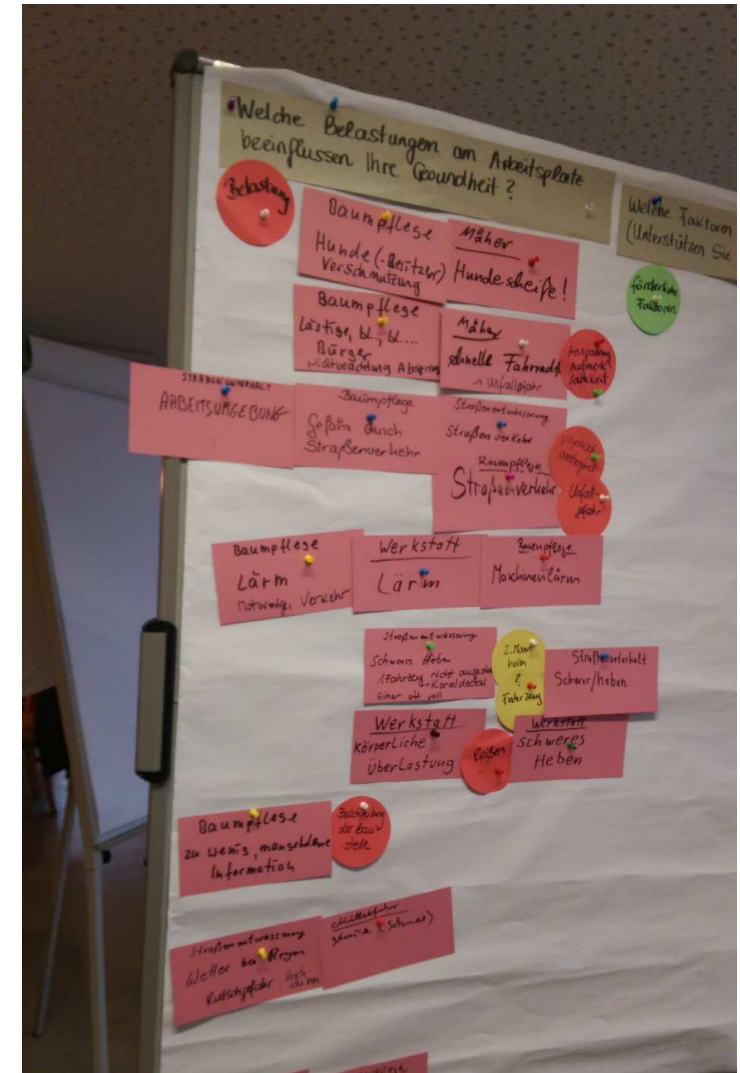
Aus Sicht der Mitarbeiter:

- Gutes Betriebsklima
- Geregelte Arbeitszeiten
- Man bekommt Arbeitskleidung und kann diese waschen lassen
- Duschen
- Gute Hygiene, Sauberkeit, Duschen, Toiletten auf dem Gelände

Gesundheitstag 2014 für alle Mitarbeiter



Zwei Workshops für alle Vorarbeiter 2015: gesundheitsgerechte Führung



Aus dem Workshop für Vorarbeiter 11-2015

Teil des Protokolls

4. Demographischer Wandel

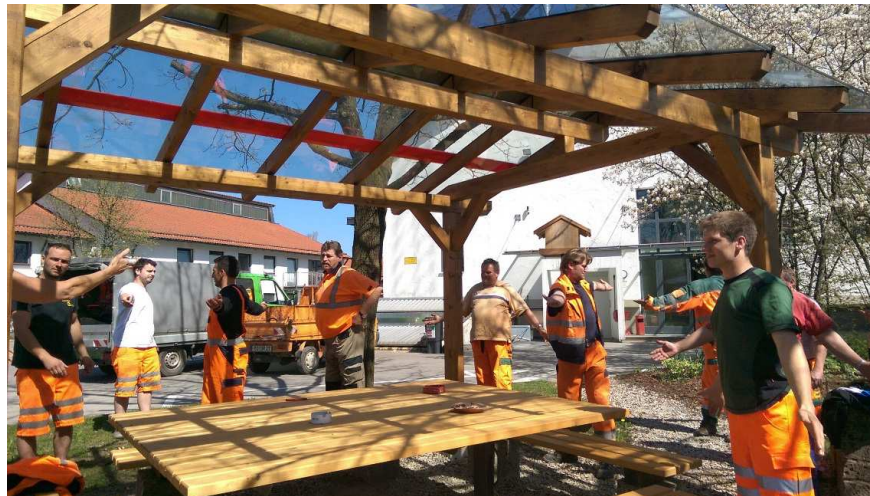
Vision: Welche Änderungen wären aus Ihrer Sicht notwendig, damit die MA gut und gesund bis zum Eintritt des Rentenalters arbeiten können?

KOMMUNIKATION	ERGONOMIE / ARBEITSMITTEL	PERSONALPLANUNG
<ul style="list-style-type: none"> Bessere Kommunikation und Führung Offen, ehrlich, auch Privates sollte Platz haben freundlich 	<ul style="list-style-type: none"> Mitsprache beim Fahrzeugkauf / niedriger Alle neuen Autos sollten niedriger sein, auch im Straßenbau Bei Neuanschaffung beachten, hier nicht sparen! 	<ul style="list-style-type: none"> Genügend Personal (Urlaub/krank) Straßenbau-Müll , schwierig Winterdienst
<ul style="list-style-type: none"> Auf die Mitarbeiter eingehen 		<ul style="list-style-type: none"> In vielen Kommunen Winterdienst zu zweit
<ul style="list-style-type: none"> Der Werkleiter sollte auf seine Mitarbeiter zugehen, z.B. im öffentlichen Bereich, Interesse haben, Arbeiter wertschätzen (alle) 	<ul style="list-style-type: none"> Bessere Arbeitskleidung 	<ul style="list-style-type: none"> Kürzere Arbeitszeit für ältere MA (bei vollen Bezügen)
<ul style="list-style-type: none"> Besprechung der Baustelle 	<ul style="list-style-type: none"> Werkzeug – elektrische Rosenschwere Akku (aber Achtung Verletzungsgefahr abwägen) 	<ul style="list-style-type: none"> Nachwuchs für VA – Vertretung für alle VA regeln
<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> Besseres Werkzeug 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung Förderung Führerschein, was zählt der Betrieb, z.B. Anhänger, Verlängerung LKW
<p>WUNSCH NACH RUHEZONEN</p>		<ul style="list-style-type: none"> Rotation Pfliegertrupp, Ideen: <ul style="list-style-type: none"> z.B. VA bleibt, Team wechselt Ganzes Team wechselt <p><u>Vorteile des Wechsels</u> Man weiß mehr, ist fitter Körperlich abwechslungsreich, Breites Team</p>

Arbeitsplatzbezogenes Training – bewegte Pause 2015



Ausgleichsgymnastik Baubetriebshof – Übersicht 1



1

Recken und strecken

2

Springen

3

Aktiver, aufrechter Stand

- 1) Füße voreinander setzen
- 2) Knie ganz leicht gebeugt
- 3) Bauchnabel nach „innen und oben“
- 4) Schulterblätter nach „hinten unten“ ziehen
- 5) Kinn zurückschieben
- 6) Hinterhaupt Richtung „Decke“

Auf einer Linie stehen!

4

Aktiver, aufrechter Stand auf einem Bein

Aktiver, aufrechter Stand auf einem Bein

24. Februar 2016

– Rückschau und Ausblick im Arbeitskreis

Demografiefest

Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Regionale Umgebung

Arbeit

Werte

Kompetenz

Gesundheit

Persönliches Umfeld

Familie

AOK Bayern
Arbeitskreis Gesundheitsmanagement
© 2015/2016 AOK Bayern/Arbeitskreis Gesundheitsmanagement

Wie kann die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis ins höhere Alter gefördert werden?

Wie kann altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung auch jüngere Beschäftigten präventiv unterstützen?

Arbeitsfähigkeit

Anforderungen

individuelle Leistungsfähigkeit

Nachwuchs für Vorarbeit
Nachfolge capacity planen

Pflegeadwuchs
schuldet

altersgemischte Teams

Belastungsausgleich
monotoniebedingter Belastungen

altersgerecht
„ground“ führen

Rolle des Vorarbeiters
geklärt

Arbeitszeitgestaltung

Karrier
(Stufenplan)

gute Arbeitsmittel

geeignetes Werkzeug

Tiefere Ladehöhe

Vorgesetzter
Schulung
Kübelgehörs
Hören

Schweres Heben
2. Mann holen

Sicheres Umgang
in Konfliktsituationen

Einzigige Arbeit -
Sinn vermitteln

Lotus
Pflanztopf
→ Vorteile weiß mehr,
abwärtstauscher, Bäume

ASA
FaSi -
Themen angebracht

Sitzkassenpflege
auf „reife“ alte
Sitzkassen achten

MA - Einbindung
bei Anschaffungen
und Priorisierung

Unfallgefahr

Lärm

Absicherung
verbessert
Achtsamkeit

individuelles
Gehörschutz

+ neue Maschin
Lärmreduziert

Gehörschutz tragen
Schutzkleidung tragen
Masken in Werkstatt aufziehen

Sicheres Umgang
in Konfliktsituationen

MA erklären -
Sie sollen bis
67 arbeiten

Selbstbild ↔
Sinn hinterfragen

Was haben wir erreicht? Beispiele...

- AU-Tage reduziert: 2013 spürbar geringerer Krankenstand, 2014 die niedrigsten AU-Fälle seit unserer Zusammenarbeit 2010. In 2014 waren 45,9% aller AOK-Versicherten beim BBH gar nicht krank (höchster Wert seit 5 Jahren).
- Klarheit über Rolle der Vorarbeiter
- Einheitliche Regelungen für Sicherheitsschuhe
- Altersgerechter Einsatz aus dem BEM heraus
- Geringere Fehlzeiten und damit höherer Gewinn/weniger Verlust
- Mehr Wertschätzung für (ältere) Mitarbeiter
- Berücksichtigung von Mitarbeiterwünschen bei Beschaffung z.B. Fahrzeugen und Werkzeug...

Wie messen wir unsere Ergebnisse?

- Einsatz von Feedbackbögen beim Gesundheitstag, Core-Training, Rückenschule → sehr gute Rückmeldungen der MitarbeiterInnen
- Externes Feedback – AOK Zertifikat 2014



- Eigene Rückschau mit dem Arbeitskreis am 24. Februar 2016





Gesundheitsförderung beim Baubetriebshof 2014

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

heute findet zum ersten Mal ein Gesundheitstag beim Baubetriebshof statt. Wir möchten gerne wissen, wie er Ihnen gefallen hat und bitten Sie, die folgenden Fragen zu beantworten. Bitte kreuzen Sie einfach an:

Wie hat Ihnen die heutige Gesundheitsaktion gefallen?	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht
---	----------	----------	---------------	----------

An welchen Aktionen haben Sie teilgenommen und wie haben Ihnen die einzelnen Stationen gefallen?	Ich war dabei	Ich war nicht dabei	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht
Challenge Disk: Gleichgewichtstraining: Sind Sie in Balance? Wie sicher stehen Sie auf der Wackelplatte?						
Essen in Balance - Fragebogen						
Smoothies (püriertes Obst/Gemüse) zum Probieren						
Gesundheits-Check beim Arzt mit persönlicher Information für Sie						
Core-Training – Übungen für Ihren Rücken und Ihre Rumpfmuskulatur						
Gewinnspiel						

Soll so eine Aktion wieder stattfinden?	ja	eher ja	eher nein	nein
Regt Sie der heutige Tag an, etwas mehr für Ihre Gesundheit zu tun?				

Was halten Sie davon, dass sich der Arbeitgeber auch um Ihre Gesundheit kümmert?	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht
--	----------	----------	---------------	----------

Gibt's noch etwas, das Sie uns als Organisatoren sagen wollen?

Was ist hilfreich?

- Fachliche Unterstützung durch AOK mit Fachinformationen aber auch Man-Power!
- Interne und externe Moderation
- Projektsteuerin
- Protokolle, feste überschaubare Termine
- Offenheit der Firmenleitung
- Infos für MitarbeiterInnen
- Protokolle für TeilnehmerInnen von Workshops bzw. Qualitätszirkeln
- Zeitnahe Umsetzung von vereinbarten Schritten
- Flexibilität: z.B. Gesundheitstag für jeweils zwei Stunden statt einem ganzen Tag pro Abteilung



Was macht es schwierig?

- Blockaden von außen, z.B. „Zensur“ durch die Pressestelle
- Innere Blockaden und Vorurteile „das hilft sowieso nix!“, „Der Fragebogen ist zu lang!“
- Fehlende Zuständigkeiten – wer organisiert den Rückenschulkurs?
- Fehlendes Material – z.B. Matten, Bälle, aber auch Pinwände, Flipchart
- Verschiedene Sichtweisen von MitarbeiterInnen und Führungskräften
- Fehlendes Bewusstsein

Fazit aus Sicht der Projektsteuerin

- Der externe Impuls durch den Werkausschuss hat die Arbeit angestoßen
- Sehr spannendes Projekt, das immer wieder neue Überraschungen bietet
- Dranbleiben, neue Wege ausprobieren öffnet Türen auch für Unerwartetes wie z.B. „Bewegungspause“ oder Schulung für alle Vorarbeiter
- Ohne Kümmerner geht nichts!
- Die Unterstützung durch die Krankenkasse ist hervorragend. Danke!



Das (Arbeits-)Leben ist viel bunter, als wir uns oft vorstellen.

Lassen Sie sich immer wieder überraschen und öffnen Sie sich für neue Sichtweisen!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Christine Pröbstl, BEM-Beauftragte und Projektkoordinatorin, E-Mail: christine.proebstl@rosenheim.de, Tel.: 08031/365 1122