

EINBLICKE IN DAS BETRIEBLICHE GESUNDHEITSMANAGEMENT DER STADT REINBEK

09.10.2019 / Christian Fiebig & Jürgen Vogt-Zembol



AGENDA

- Die Stadt Reinbek als Lebensraum und Arbeitgeber
- Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt Reinbek
 - Best practice: Die Arbeitssituationsanalyse –
Verbesserungspotentiale erkennen & Ressourcen stärken
 - Zusammenfassung – Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

DIE STADT REINBEK ALS LEBENSRAUM UND ARBEITGEBER

DIE STADT IM GRÜNEN STELLT SICH VOR

- Reinbek liegt im Kreis Stormarn in Schleswig Holstein und gehört zur Metropolregion Hamburg
- Reinbek hat 27.649 Einwohner
- 2.553 Gewerbebetriebe befinden sich dort
- Das Schloss Reinbek dient als Kultur- und Veranstaltungszentrum

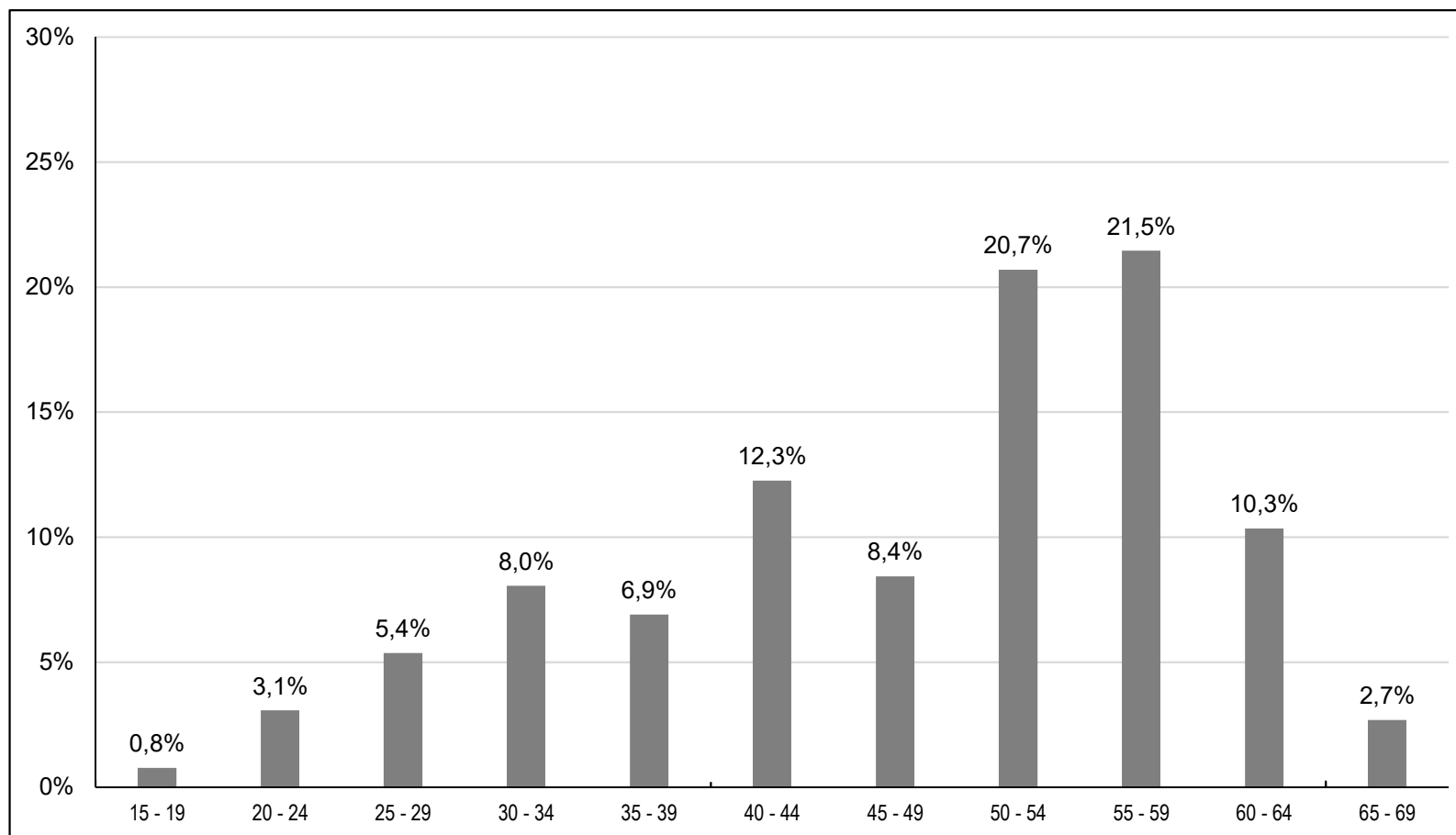


DIE STADT REINBEK ALS ARBEITGEBER

- 261 Beschäftigte arbeiten in Voll- und Teilzeit
- Bürgermeister und Leiter der Stadtverwaltung ist Björn Warmer
- Ausgeübte Berufsbilder sind u. a.:
 - Verwaltungskräfte,
 - Ingenieure,
 - handwerkliche Berufe
 - Sozialpädagogen
- Umfangreiche Fortbildungsangebote
- Betriebliches Gesundheitsmanagement seit Mitte 2018



DIE ALTERSSTRUKTUR DER STADT REINBEK



ALTERSBEDINGTE VERÄNDERUNGEN – ANSÄTZE FÜR EIN ALTER(N)SGERECHTES ARBEITEN

Körperliche- und psychische Leistungsfähigkeit

- Abnehmende Muskelkraft
- Abnahme einer dauerhaften Aufmerksamkeit
- Zunahme von Urteilsvermögen, Zuverlässigkeit, Selbststeuerung und Verantwortungsbewusstsein

Lernfähigkeit

- Ungünstige Lernstrategien,
- Lernentwöhnung und
- Nachlassende Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung mit dem Alter



Soziale Kompetenzen und Motivation

- Mitgefühl und Hilfsbereitschaft nehmen zu
- Motive wie z. B. Wertschätzung, Respekt, Arbeitsklima, Arbeitsplatzsicherheit und Stabilität nehmen zu
- Motive wie z. B. Einkommen und Einflussnahmen nehmen ab

Gesundheitszustand

- Muskel- und Skeletterkrankungen,
- Kardiovaskuläre Erkrankungen sowie
- Angst und Depression nehmen zu

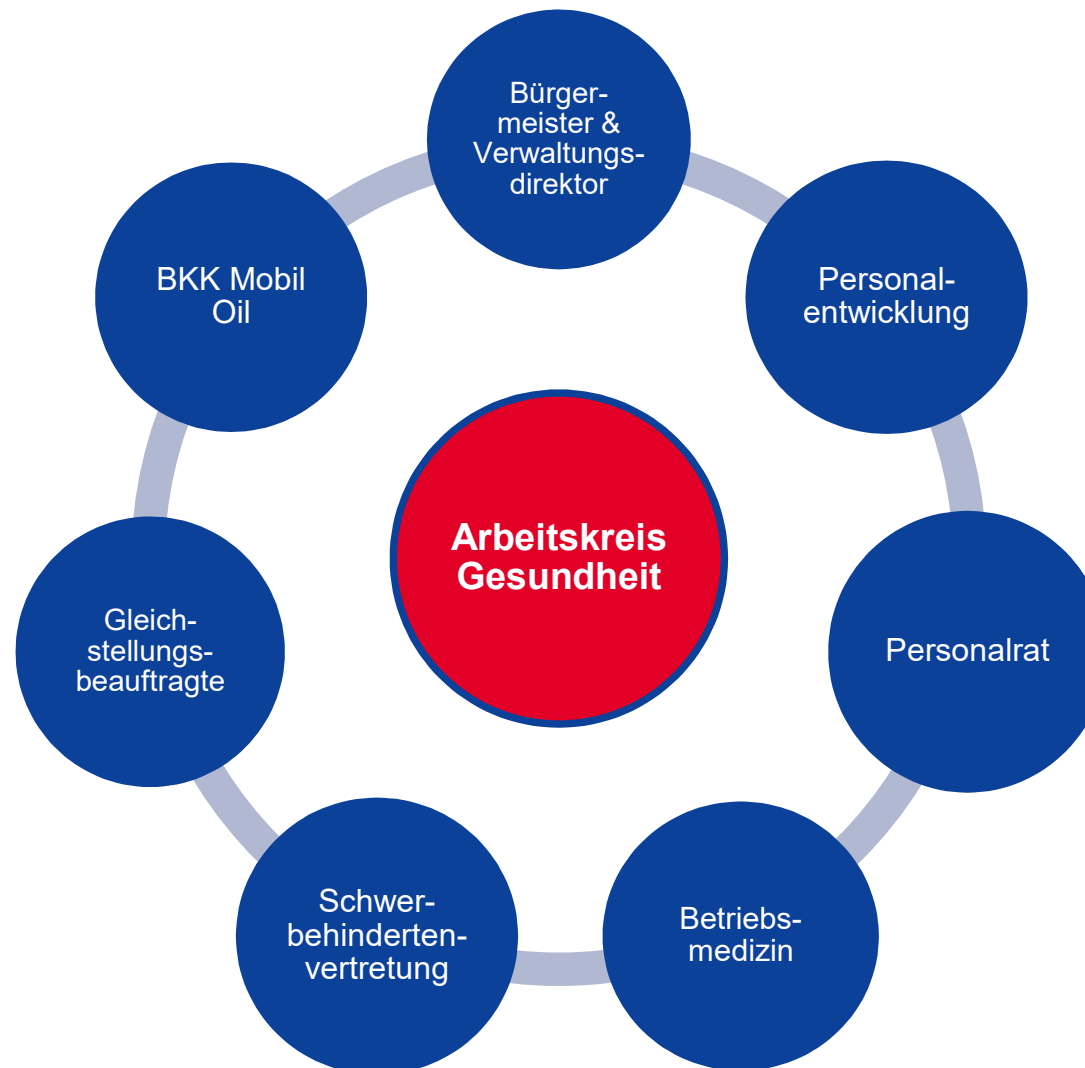
DAS BETRIEBLICHE GESUNDHEITSMANAGEMENT DER STADT REINBEK

ECKPUNKTE DER ZUSAMMENARBEIT

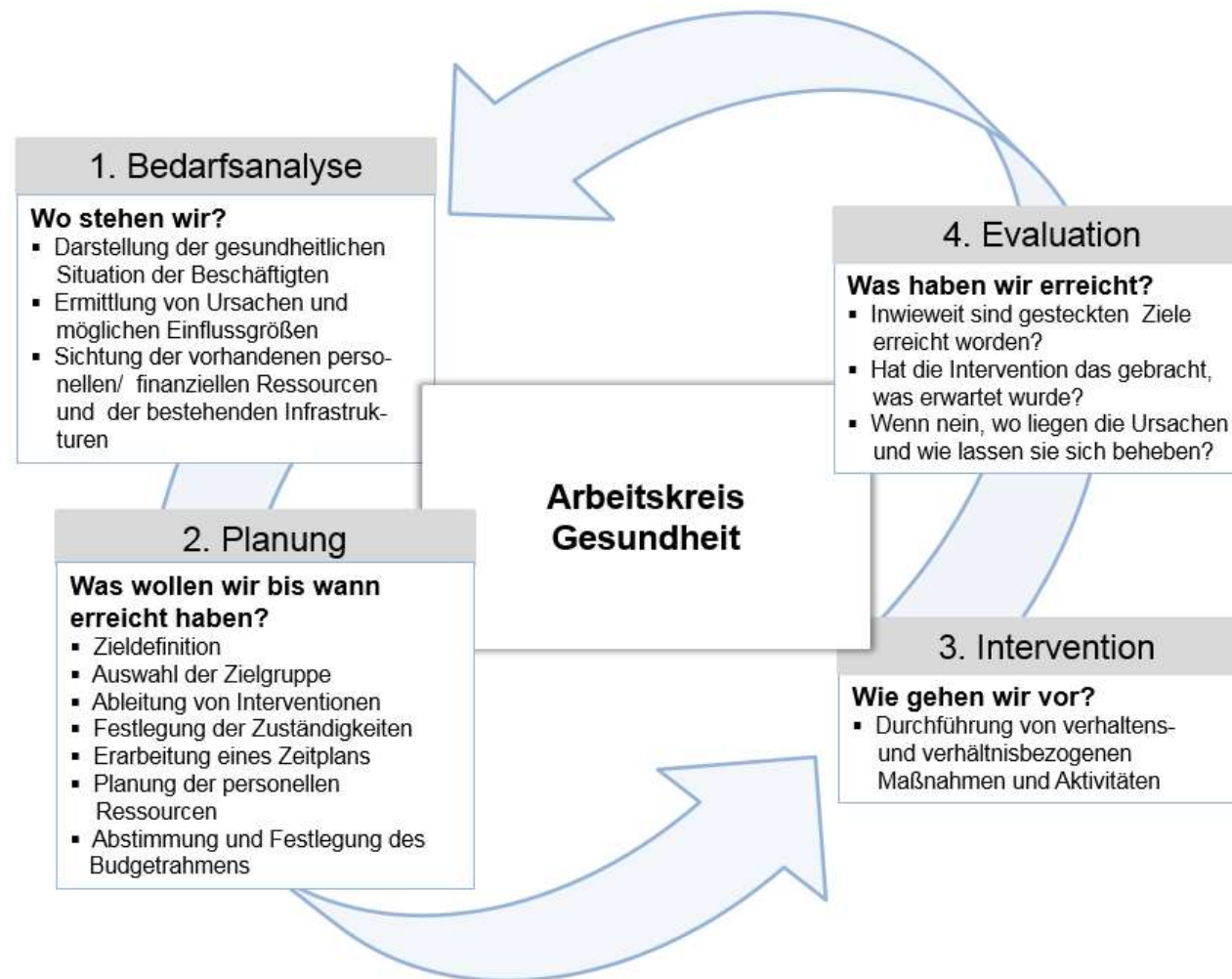
- Start der Zusammenarbeit am 01.03.2018
- Es besteht eine Kooperationsvereinbarung über 2 Jahre
- Umgesetzte Maßnahmen werden anteilig bezuschusst
- Alle 6 bis 8 Wochen trifft sich der Arbeitskreis Gesundheit
- Die Moderation erfolgt durch die BKK Mobil Oil
- Die Protokollierung übernimmt die Stadt Reinbek

Das Ziel ist es, die Stadt Reinbek zur selbstständigen Durchführung des BGMs zu befähigen. Hierfür werden die dafür notwendigen Aufbau- und Ablaufstrukturen geschaffen.

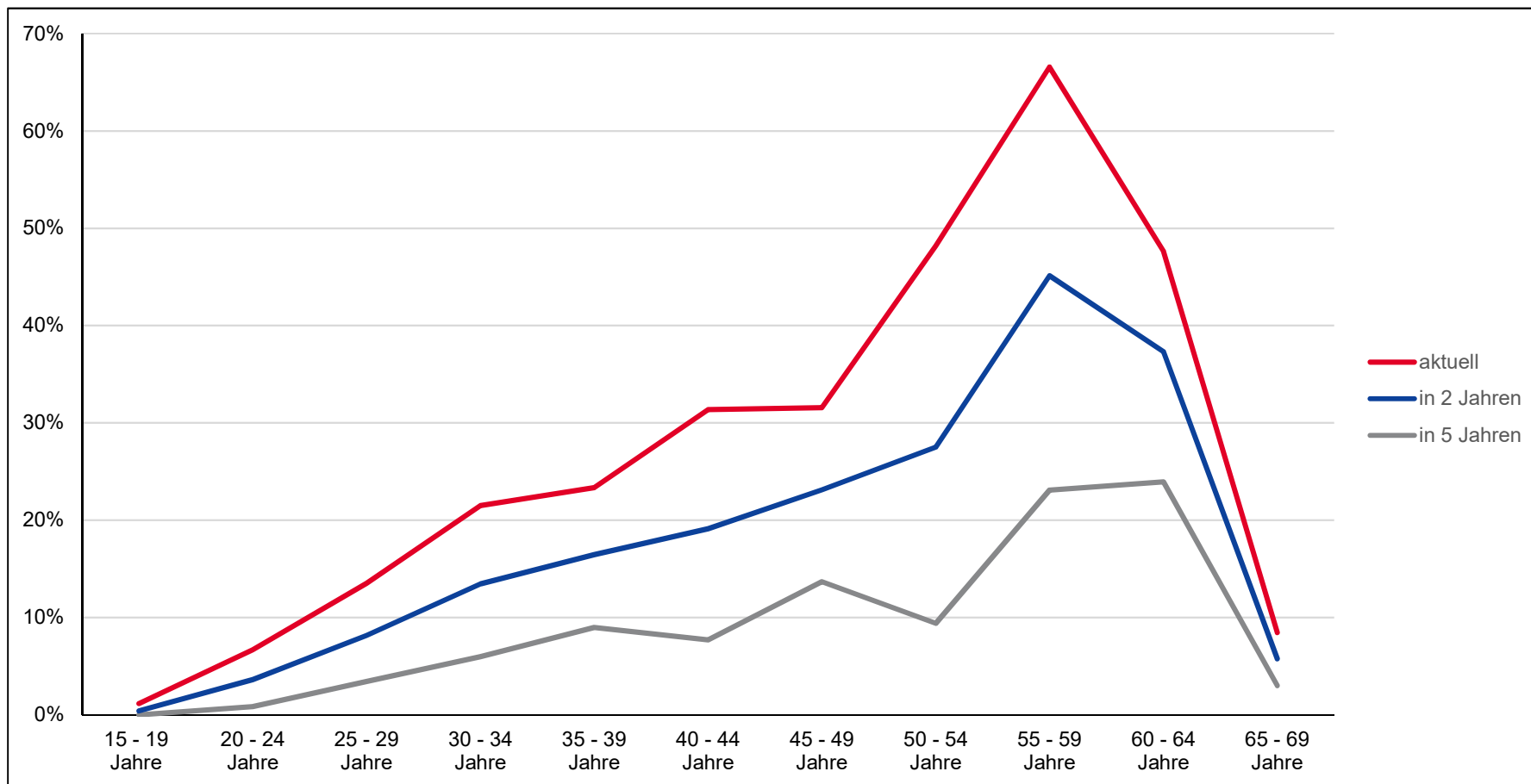
DER ARBEITSKREIS GESUNDHEIT



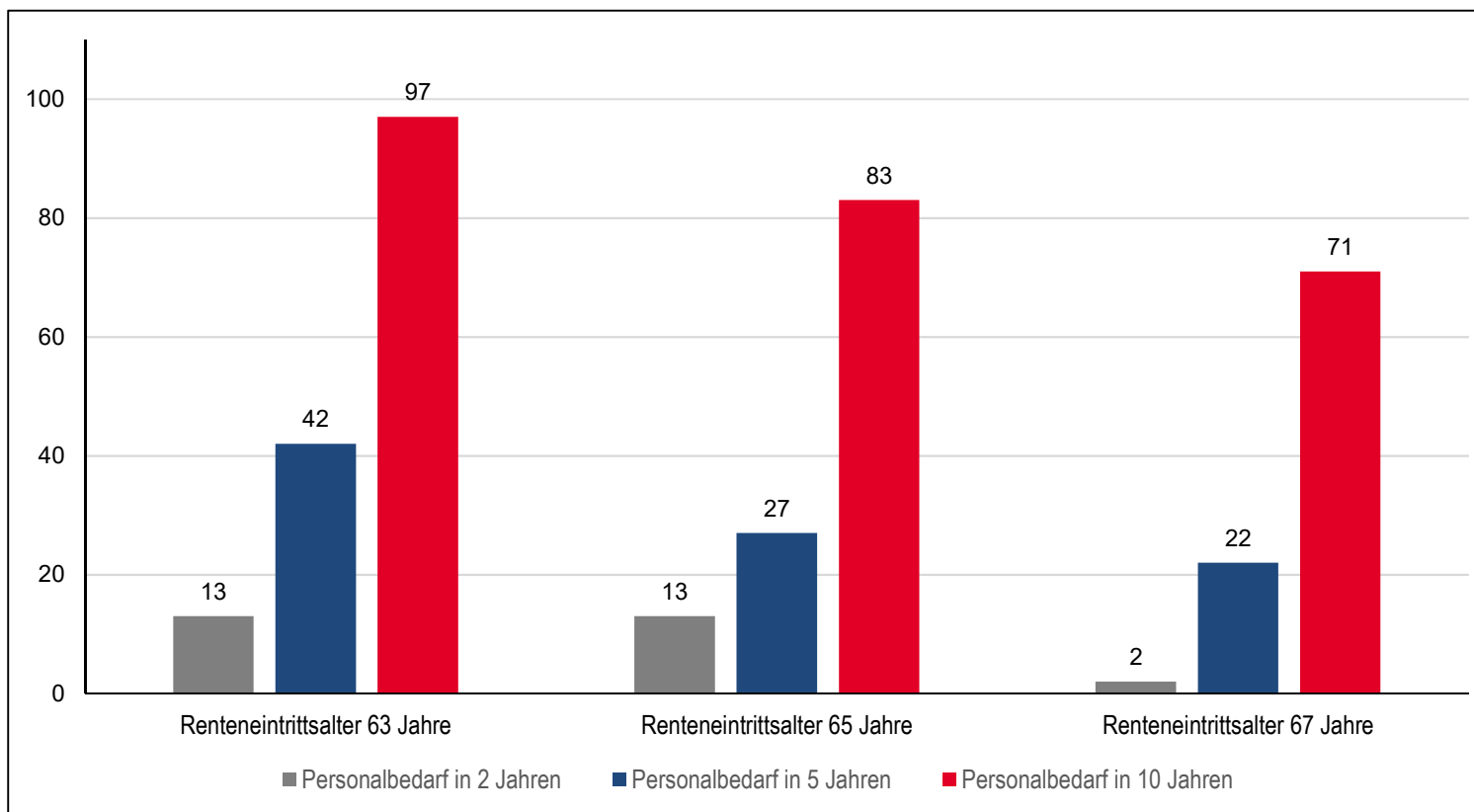
SYSTEMATISCHES & GANZHEITLICHES VORGEHEN



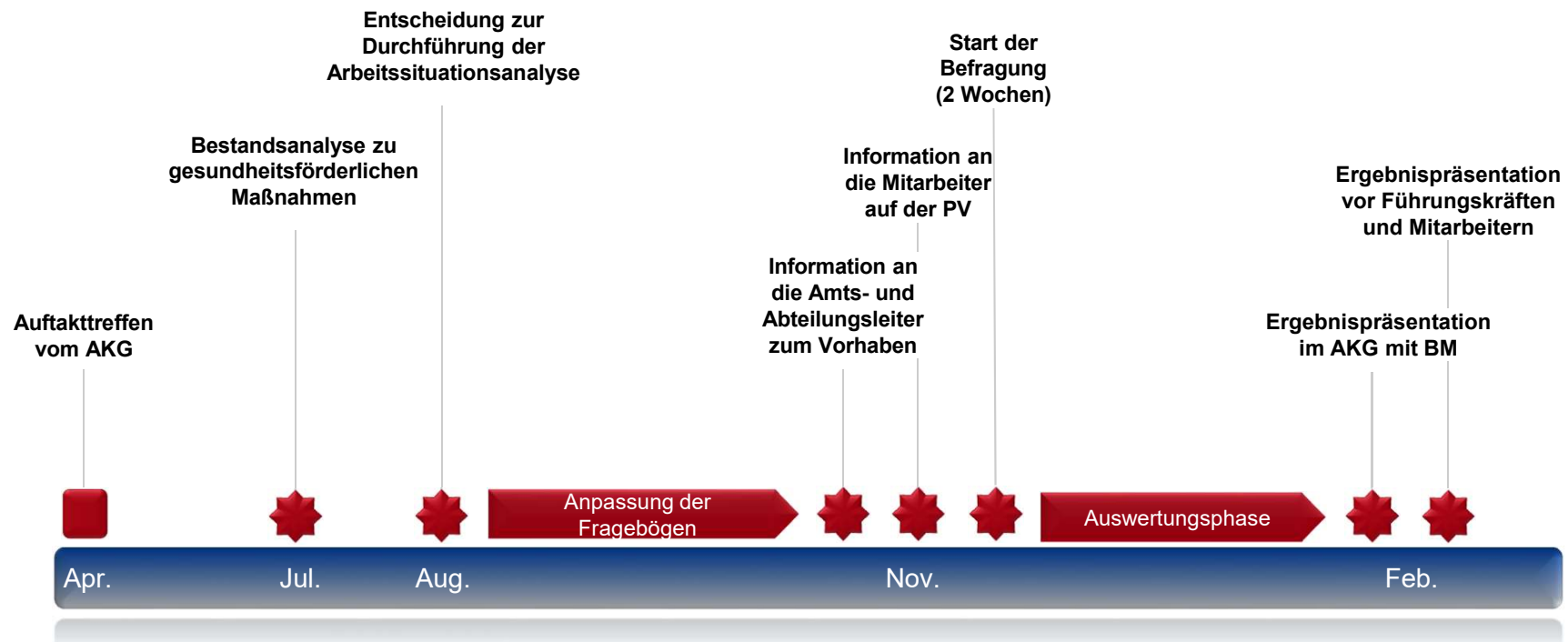
DIE ALTERSSTRUKTURENTWICKLUNG



PERSONALBEDARF DURCH RENTENEINTRITT

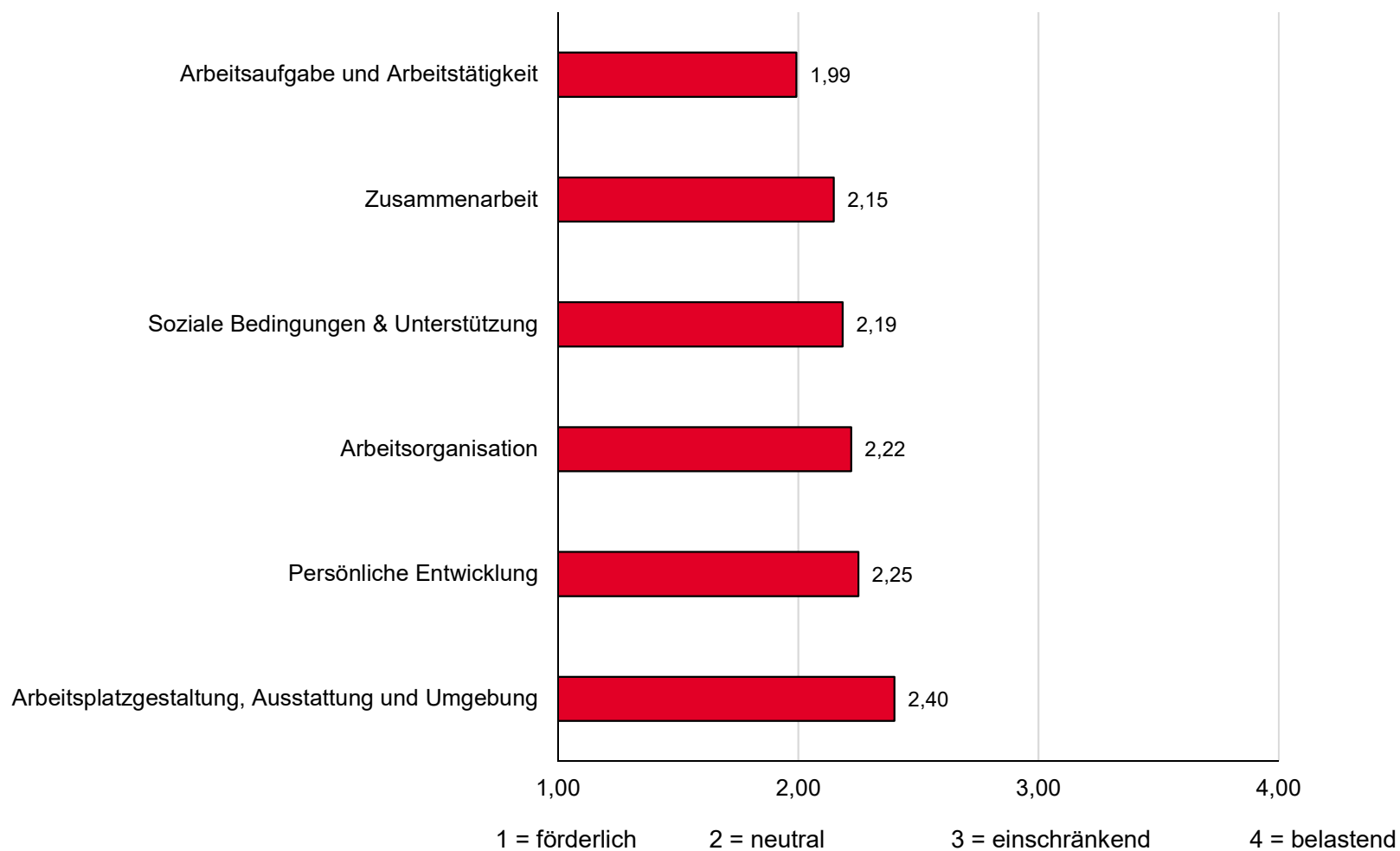


MEILENSTEINE DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS 2018 / 2019

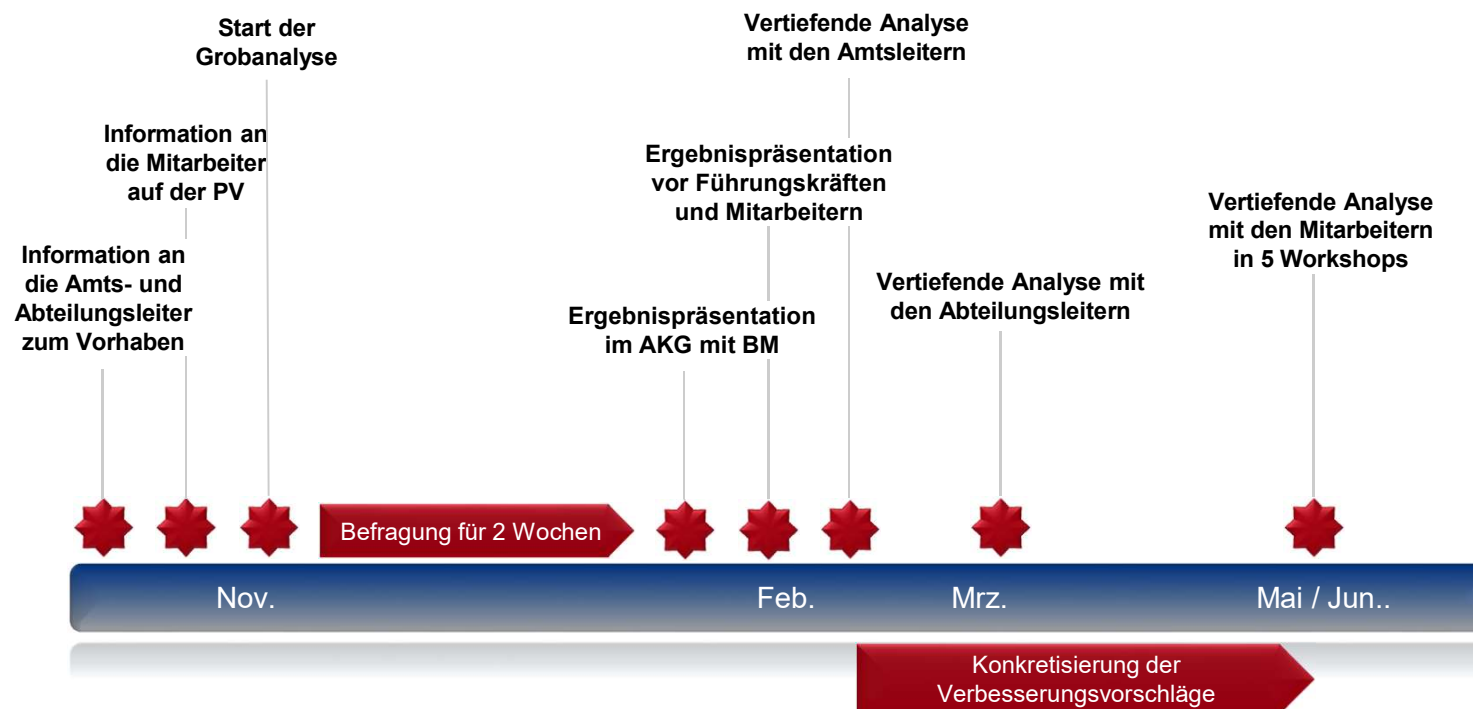


PV: Personalversammlung
AKG: Arbeitskreis Gesundheit
BM: Bürgermeister

ZENTRALE ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

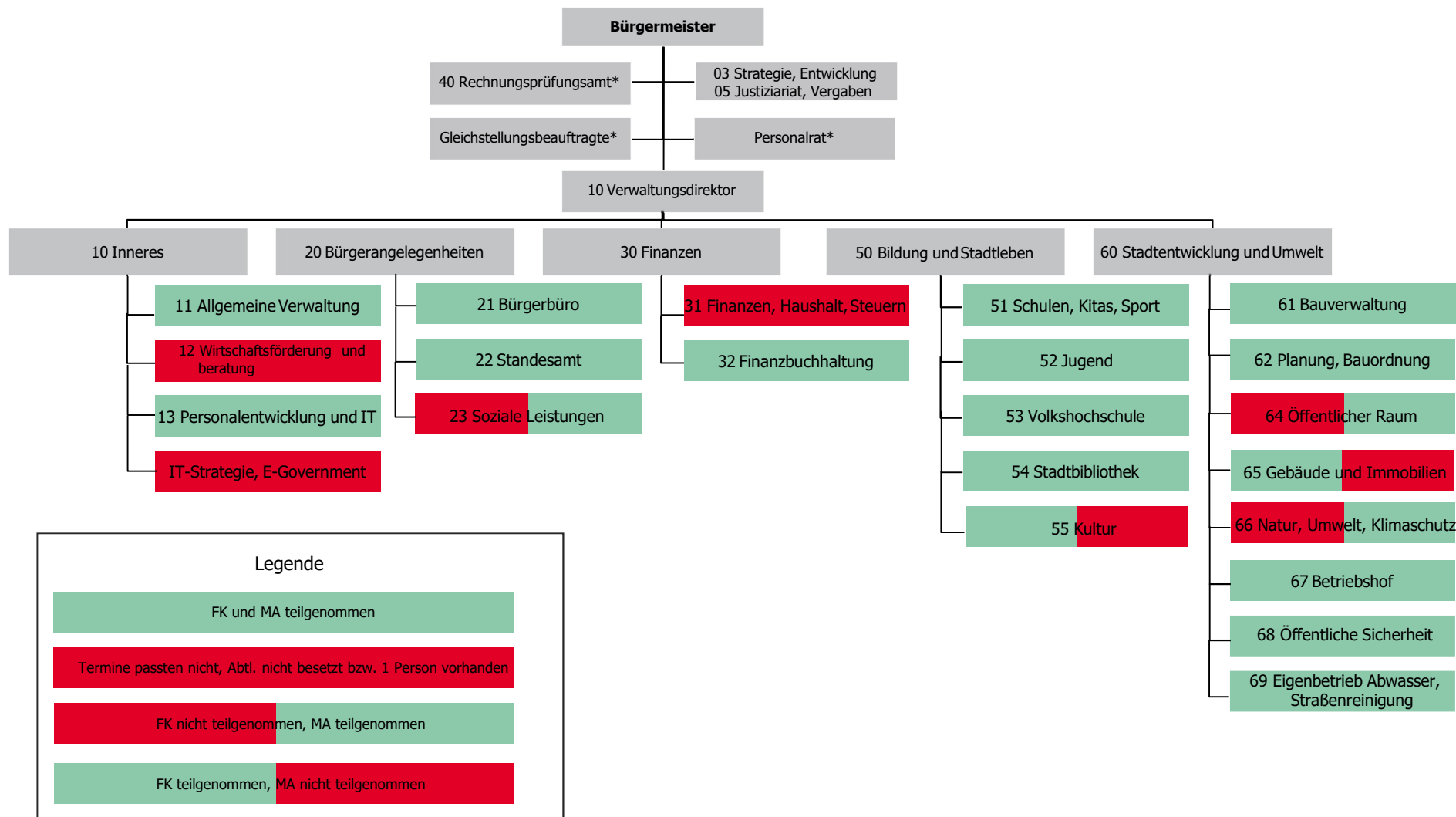


MEILENSTEINE DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS 2018 / 2019

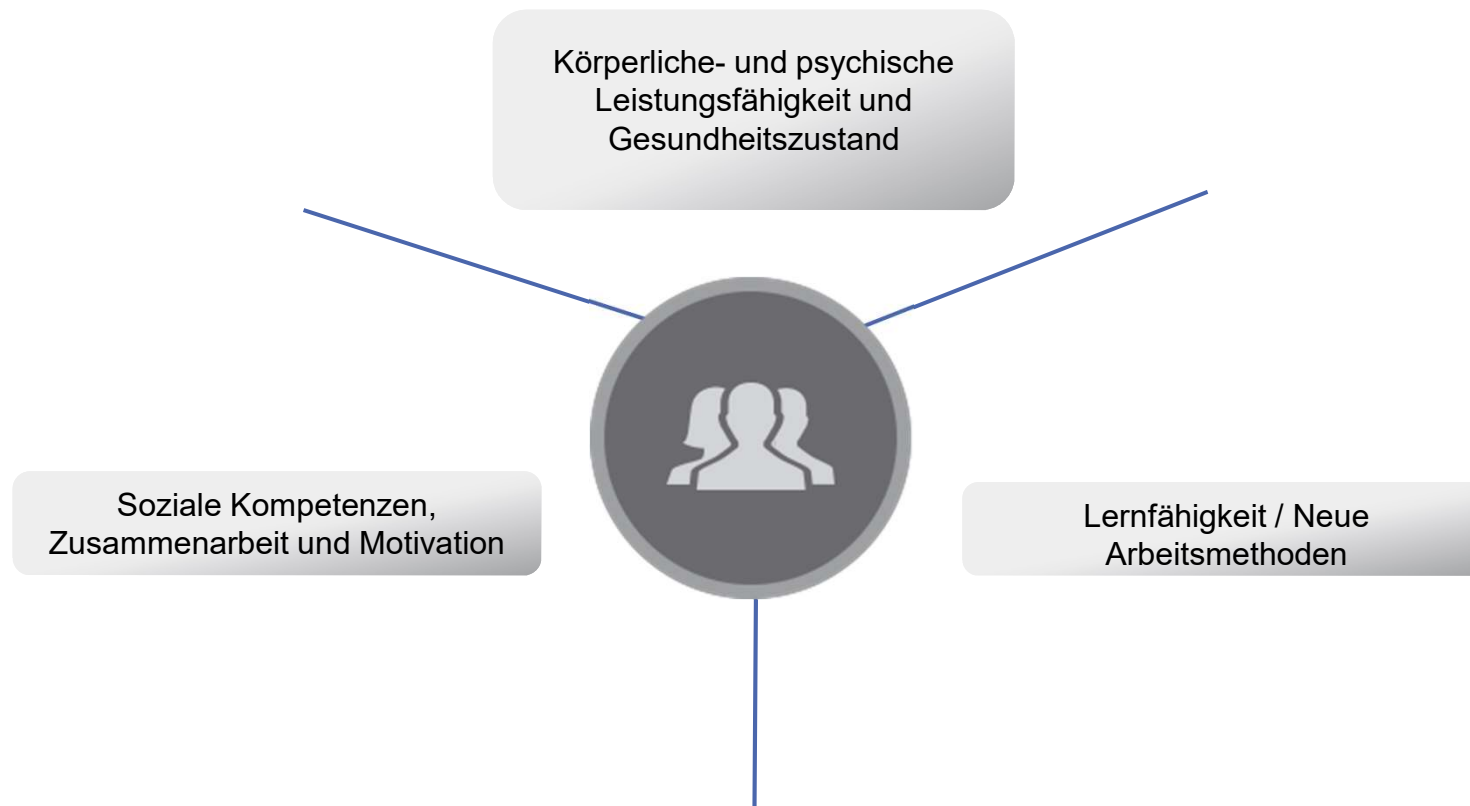


PV: Personalversammlung
AKG: Arbeitskreis Gesundheit
BM: Bürgermeister

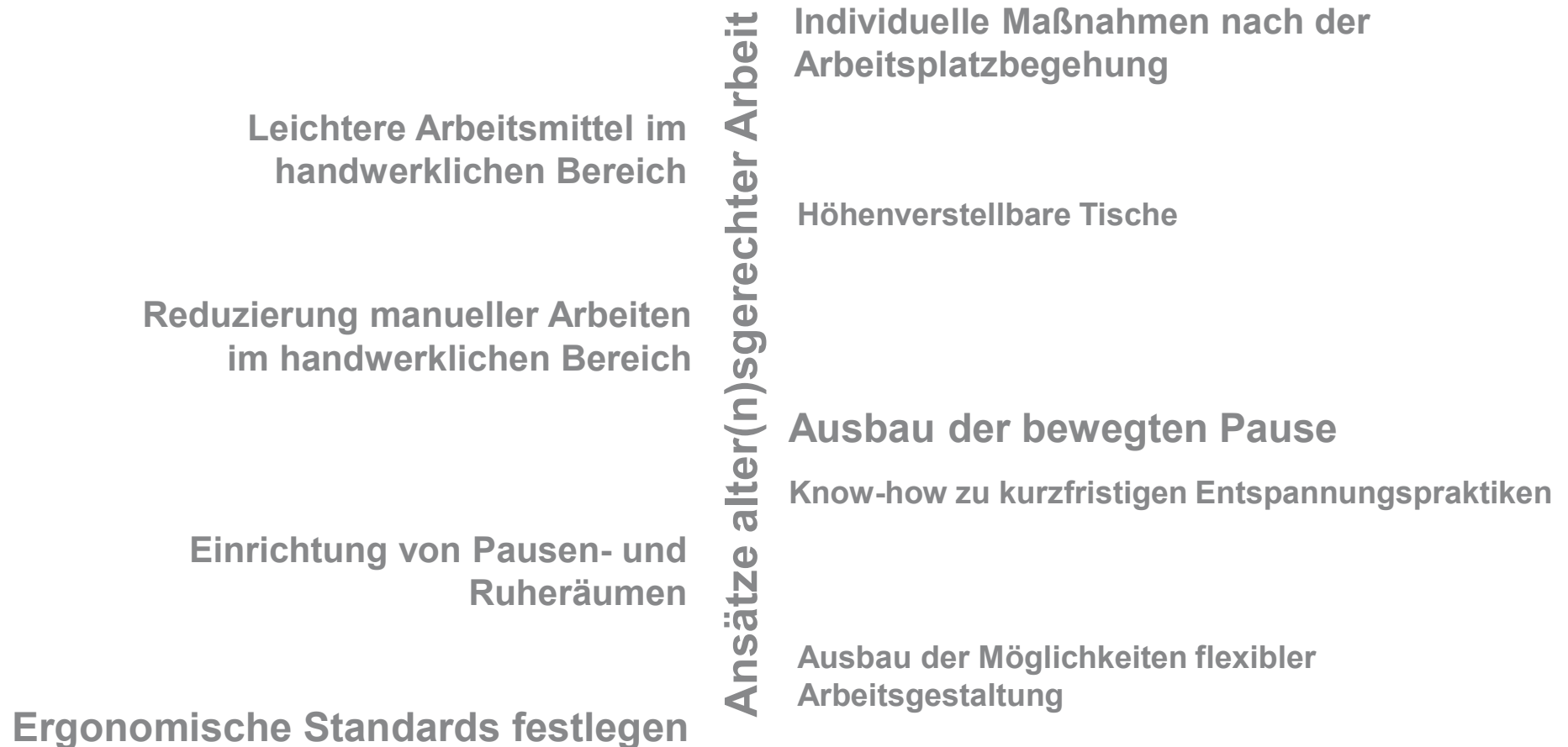
TEILGENOMMENE ABTEILUNGEN AN DER VERTIEFENDEN ANALYSE



DIE ERGEBNISSE DER ANALYSE LIEFERN KONKRETE ANSÄTZE FÜR ALTER(N)SGERECHTES ARBEITEN



WIE ALTER(N)SGERECHTES ARBEITEN GELINGEN KANN



	Körperliche- und psychische Leistungsfähigkeit und Gesundheitszustand
	Lernfähigkeit und neue Arbeitsmethoden
	Soziale Kompetenzen, Zusammenarbeit und Motivation

WIE ALTER(N)SGERECHTES ARBEITEN GELINGEN KANN

Berufliche Perspektiven für die Babyboomer

Leichtere Arbeitsmittel im handwerklichen Bereich

Reduzierung manueller Arbeiten im handwerklichen Bereich

Ausbreitung von Qualifizierungsangeboten im handwerklichen Bereich

Einrichtung von Pausen- und Ruheräumen

Ergonomische Standards festlegen

Ansätze alter(n)sgerechter Arbeit

Individuelle Maßnahmen nach der Arbeitsplatzbegehung

Ausprobieren innovativer Arbeitsmethoden

Höhenverstellbare Tische

Zukunftsorientierter Austausch

Ausbau der bewegten Pause

Know-how zu kurzfristigen Entspannungspraktiken

Ausbau der Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung

	Körperliche- und psychische Leistungsfähigkeit und Gesundheitszustand
	Lernfähigkeit und neue Arbeitsmethoden
	Soziale Kompetenzen, Zusammenarbeit und Motivation

WIE ALTER(N)SGERECHTES ARBEITEN GELINGEN KANN

Berufliche Perspektiven für die Babyboomer

Leichtere Arbeitsmittel im handwerklichen Bereich

Stärkung des Vertrauens zur Förderung selbstständigen Arbeitens

Reduzierung manueller Arbeiten im handwerklichen Bereich

Ausbreitung von Qualifizierungsangeboten im handwerklichen Bereich

Gemeinsames Lösen von Aufgaben

Einrichtung von Pausen- und Ruheräumen

Unterstützung der Kollegen bei der Einarbeitung

Ergonomische Standards festlegen

Ansätze alter(n)sgerechter Arbeit

Individuelle Maßnahmen nach der Arbeitsplatzbegehung

Ausprobieren innovativer Arbeitsmethoden

Höhenverstellbare Tische

Erarbeitung von Leitlinien der Zusammenarbeit

Zukunftsorientierter Austausch

Ausbau der bewegten Pause

Know-how zu kurzfristigen Entspannungspraktiken

Bereichsübergreifendes Denken fördern

Ausbau der Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung

■	Körperliche- und psychische Leistungsfähigkeit und Gesundheitszustand
■	Lernfähigkeit und neue Arbeitsmethoden
■	Soziale Kompetenzen, Zusammenarbeit und Motivation

WIE DIE STADT REINBEK IHR POTENTIAL ZUR DEMOGRAPHIEFESTIGKEIT NUTZEN KANN

- Informationsvermittlung zu den vielschichtigen Veränderungen im Alterungsprozess
- Berücksichtigung altersbedingter Veränderungen bei der Arbeitsplatzgestaltung (z. B. Arbeitsmittel) und der Arbeitstätigkeit (z. B. Aufgabenvielfalt und Handlungsspielraum)
- Initiierung einer Projektgruppe „Generationsübergreifende Kollaboration“, die z. B. folgende Themen fokussiert:
 - Aktuelles- und zukünftiges Selbstverständnis hinsichtlich der Zusammenarbeit
 - Möglichkeiten von neuen- und innovativen Arbeitsmethoden, zur Schaffung einer neuen Kultur der Zusammenarbeit
 - Revision der aktuell vorhandenen Arbeitsumgebung in Bezug auf Raum- und Flächentypen

ZUSAMMENFASSUNG

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE UMSETZUNG (1/2)

Vor dem Start der Arbeitssituationsanalyse

- Konsens im Arbeitskreis Gesundheit zur Durchführung der Analyse
- Nutzung von Methoden aus dem Projektmanagement (z. B. Projektplanerstellung, Stakeholder-Identifizierung)
- Individualisierung des Fragebogens für die jeweiligen Untersuchungsgruppen und deren Tätigkeitsfelder
- Bewusstseinschaffung für die bereits umgesetzten Punkte nach der letzten Befragung
- Einbindung aller Hierarchieebenen in Bezug auf die Ankündigung des Vorhabens

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE UMSETZUNG (2/2)

Während der Arbeitssituationsanalyse

- Durch flankierende Gesundheitsangebote (z. B. bewegte Pause, Screenings) wird Gesundheit für die Beschäftigten erlebbar
- Befragung aller Hierarchie-Ebenen bzgl. deren Arbeitssituation
- Regelmäßige Informationen über diverse Kommunikationskanäle tragen zur Transparenz des Vorhabens bei
- Die Zusammenfassung der Workshopergebnisse gelingt nur durch die Bildung von Arbeitsgruppen im AKG
- Die Weiterqualifizierung der Amts- und Abteilungsleiter zur gesundheitsorientierten Führung unterstützt die Umsetzung von erarbeiteten Lösungsvorschlägen

VIELEN DANK **FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT**

Celle

Burggrafstraße 1
29221 Celle

Hamburg

Hühnerposten 2
20097 Hamburg

München

Friedenheimer Brücke 29
80639 München

Neu-Isenburg

Martin-Behaim-Straße 8
62263 Neu-Isenburg