Landeshauptstadt
München
Personal- und Organisationsreferat

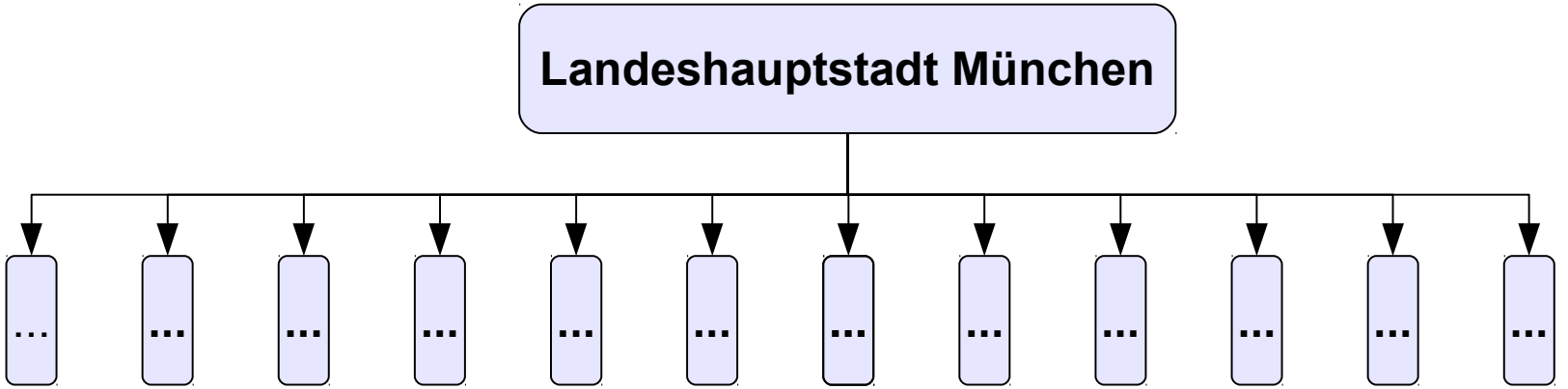
Geht's noch?! - Förderung und Erhalt von Arbeitsfähigkeit in der öffentlichen Verwaltung

Sabine Can, Gesundheitsmanagerin
Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat

Health on Top XIV
Arbeit 4.0 – Antworten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
31. Mai 2017 in Bonn

*bgm

Die Landeshauptstadt München - Überblick



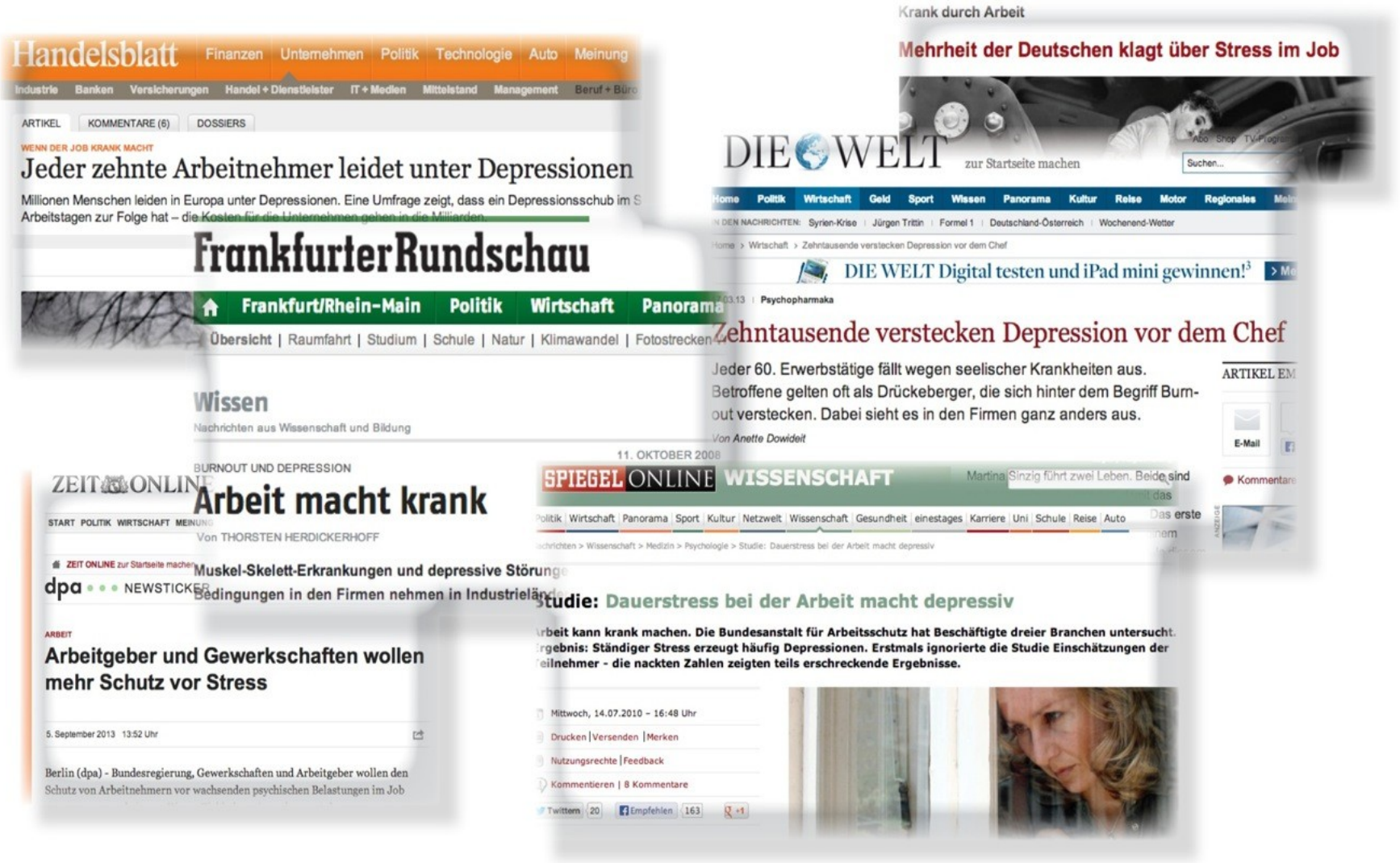
- über 1,5 Millionen Menschen leben in München. Prognose 2030: ca. 1,65 Millionen
- über 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ca. 3.000 Führungskräfte)
- fast 800 Standorte
- größte kommunale Arbeitgeberin und Ausbilderin in Deutschland
- „nur den Goldschmied haben wir nicht!“

*bgm

Demografische Entwicklung bei der Münchner Stadtverwaltung (Stand 2015)

- Das Durchschnittsalter liegt bei 44,96 Jahren und steigt
- Nur 21,6 % der Beschäftigten sind jünger als 35 Jahre
- Innerhalb der nächsten zehn bis 15 Jahre wird die Hälfte aller Führungskräfte altersbedingt ausscheiden

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in aller Munde



Veränderte Anforderungen an die Beschäftigten

Quelle: SZ-Zeichnung: Beck

*bgm

Der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber

Es haben ein (sehr) hohes Ansehen von:	2007 %	2015 %	2016 %	Veränderung 2016 zu 2015	Veränderung 2016 zu 2007
Feuerwehrleuten	90	95	93	-2	+3
Ärzten	86	90	87	-3	+1
Kranken-/Altenpflegern	85	90	87	-3	+2
Erziehern im Kindergarten/Kita ***)	**)	85	82	-3	–
Polizisten	78	84	82	-2	+4
Richtern	77	79	75	-4	-2
Piloten	**)	73	75	+2	–
Hochschulprofessoren	**)	74	70	-4	–
Lehrern	63	71	70	-1	+7
Müllabfuhr	63	77	73	-4	+10
Technikern	**)	66	63	-3	–
Dachdeckern	58	66	63	-3	+5
Soldaten	**)	58	61	+3	–
Lokführern	**)	57	61	+4	–
Justizvollzugsbeamten ****)	**)	58	58	0	–
Kanal-/Klärwerksmitarbeitern *****)	–	–	57	–	–
Briefträgern	52	63	60	-3	+8
Unternehmern	61	58	54	-4	-7
Studienräten	53	53	50	-3	-3
Anwälten	58	57	48	-9	-10
Journalisten	47	47	44	-3	-3
Steuerberatern	47	42	35	-7	-12
EDV-Sachbearbeitern	43	39	34	-5	-9
Beamten	**27**	**37**	**34**	**-3**	**+7**
Steuerbeamten	28	34	29	-5	+1
Bankangestellten	38	36	28	-8	-10
Managern	37	29	26	-3	-11
Politikern	20	24	24	0	+4
Gewerkschaftsfunktionären	23	26	24	-2	+1
Mitarbeitern einer Telefongesellschaft ******)	19	19	18	-1	-1
Mitarbeitern einer Werbeagentur	18	15	13	-2	-5
Versicherungsvertretern	11	12	9	-3	-2

Quelle: dbb Bürgerbefragung öffentlicher Dienst 2016

Beamten-Vorurteile :

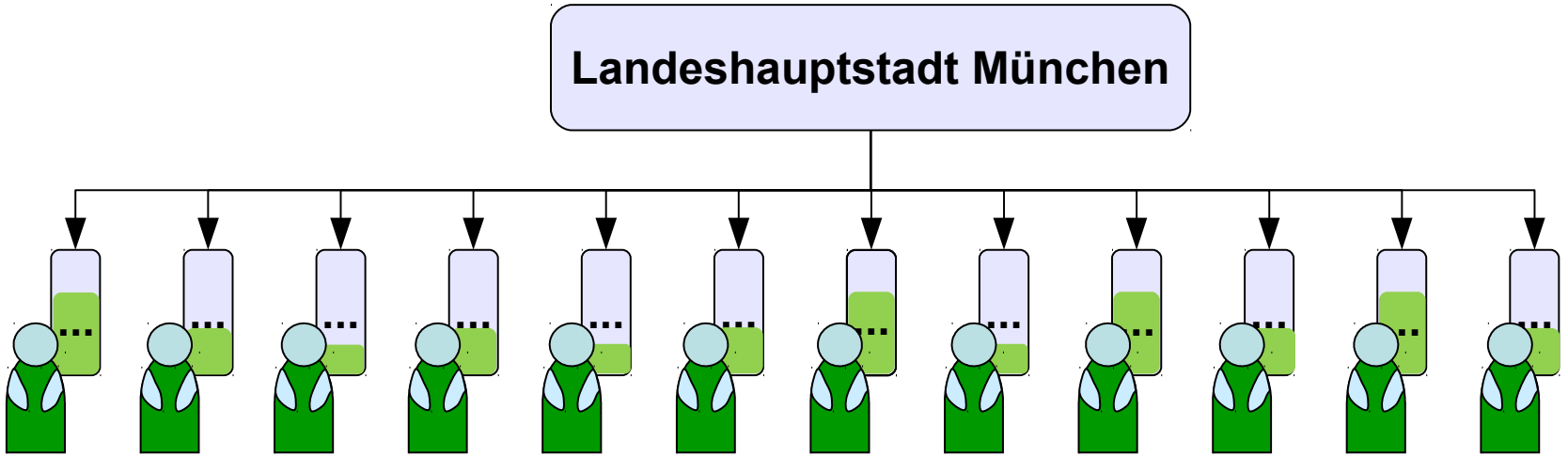
- „hierarchiehörig“
- konservativ und träge
- unflexibel

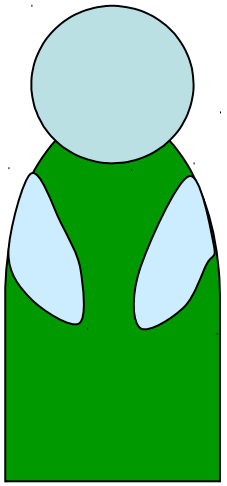
*bgm

Organisation BGM - zentral

*bgm

Dezentrale Koordinatorinnen/Koordinatoren





Über 70 Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement

(8,5 Tage Inhouse-Qualifizierung)

*bgm

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der LHM

* **Unser BGM verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz**

*bgm

Systematische Einordnung des Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeits- und Gesundheitsschutz
(im Sinne der Verhältnisprävention)

Betriebliche Gesundheitsförderung
(im Sinne der Verhaltensprävention)

Einzelfallprävention + Erhalt der individuellen Arbeitsfähigkeit

Organisations-entwicklung

Personal-entwicklung

*bgm

DV-BGM

Landeshauptstadt
München
Personal- und Organisationsreferat

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse [und Strukturen]

mit dem

- Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten und damit einer optimalen Arbeitsfähigkeit

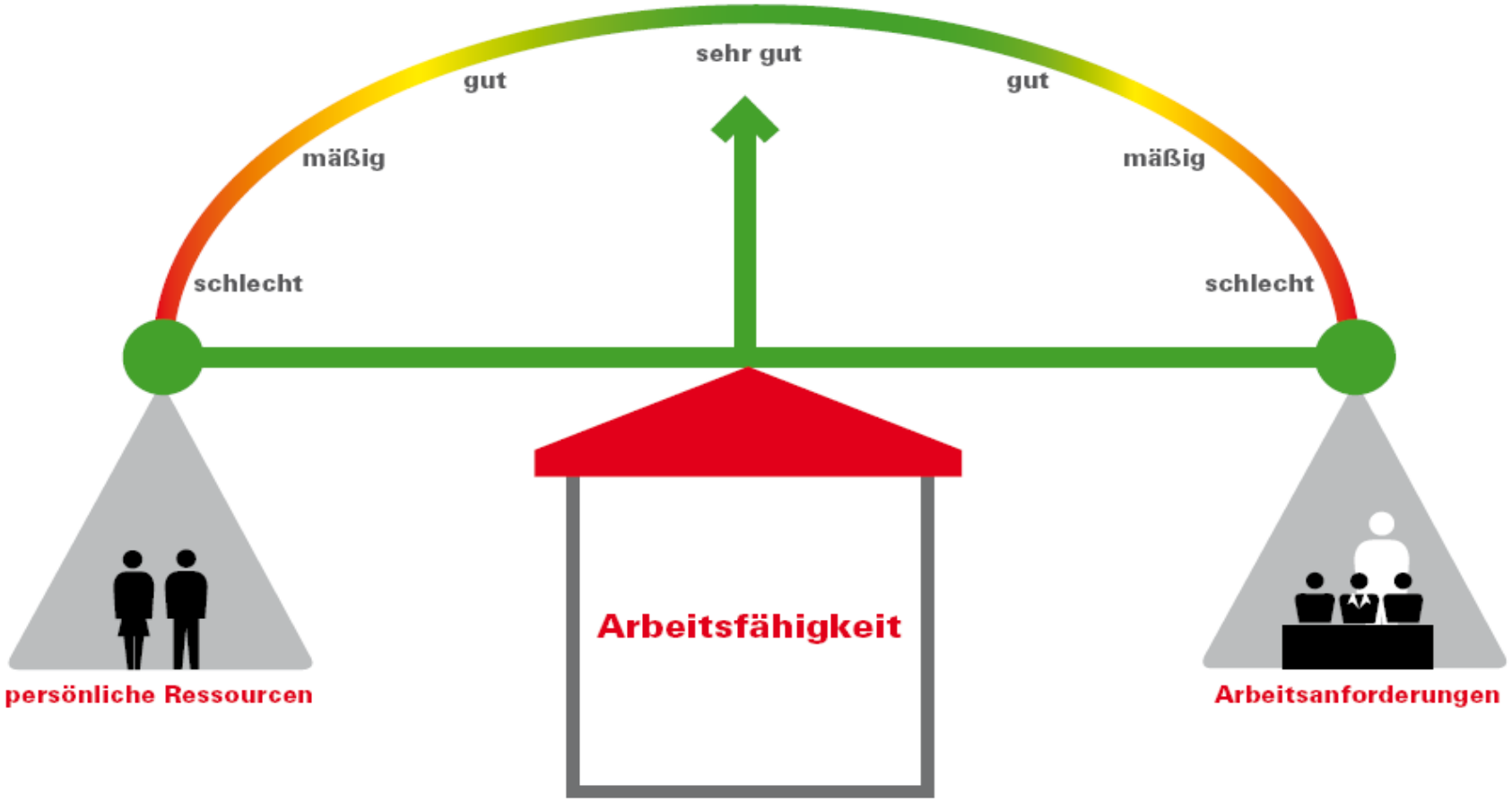
und

- verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz

*bgm

Ganzheitlicher Ansatz für „Arbeitsfähigkeit“

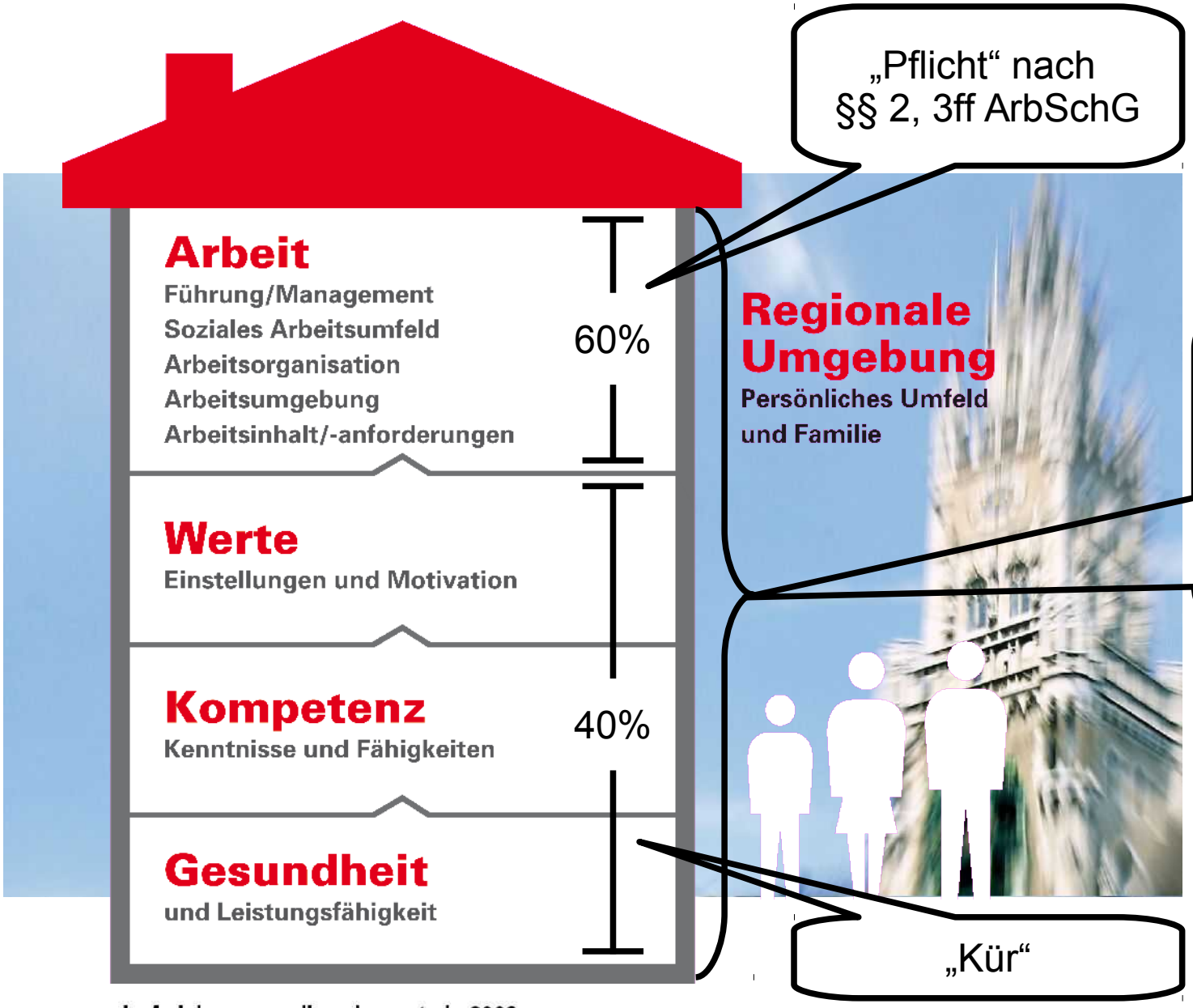
- Arbeitsfähigkeit = Fähigkeit einer Person, eine gegebene Aufgabe zu bewältigen



*bgm

In Anlehnung an Ilmarinen 1999 & Hattesohl 2006

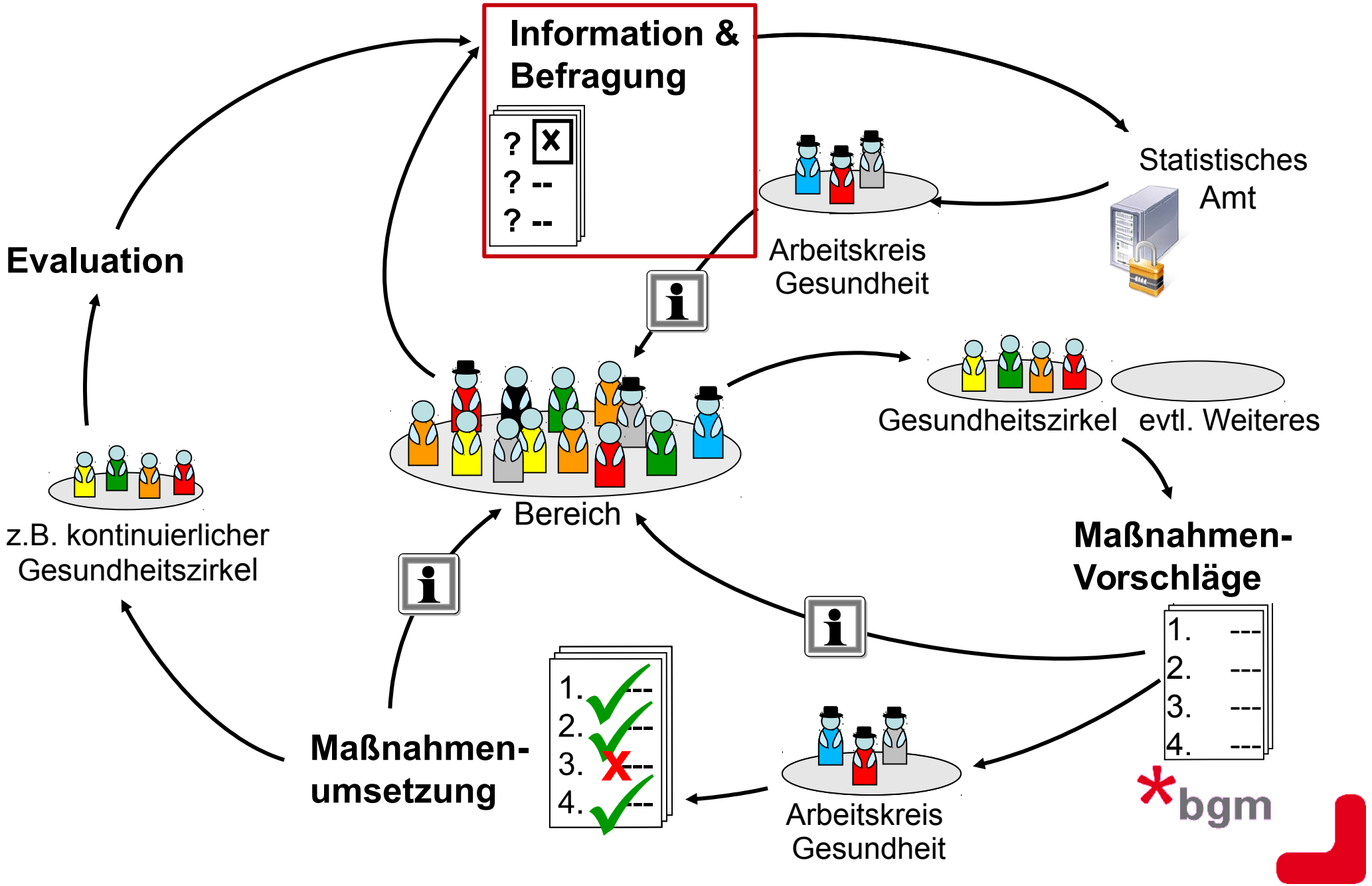
Das Haus der Arbeitsfähigkeit



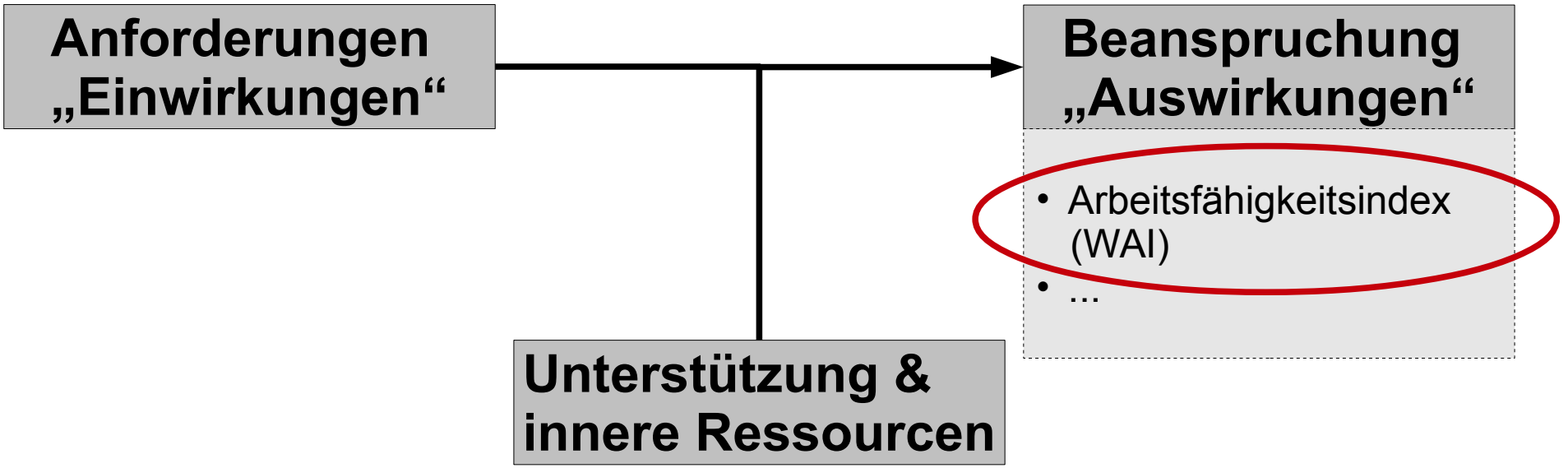
In Anlehnung an Ilmarinen et al., 2009.

*bgm

BGM-Integration in Prozesse und Strukturen

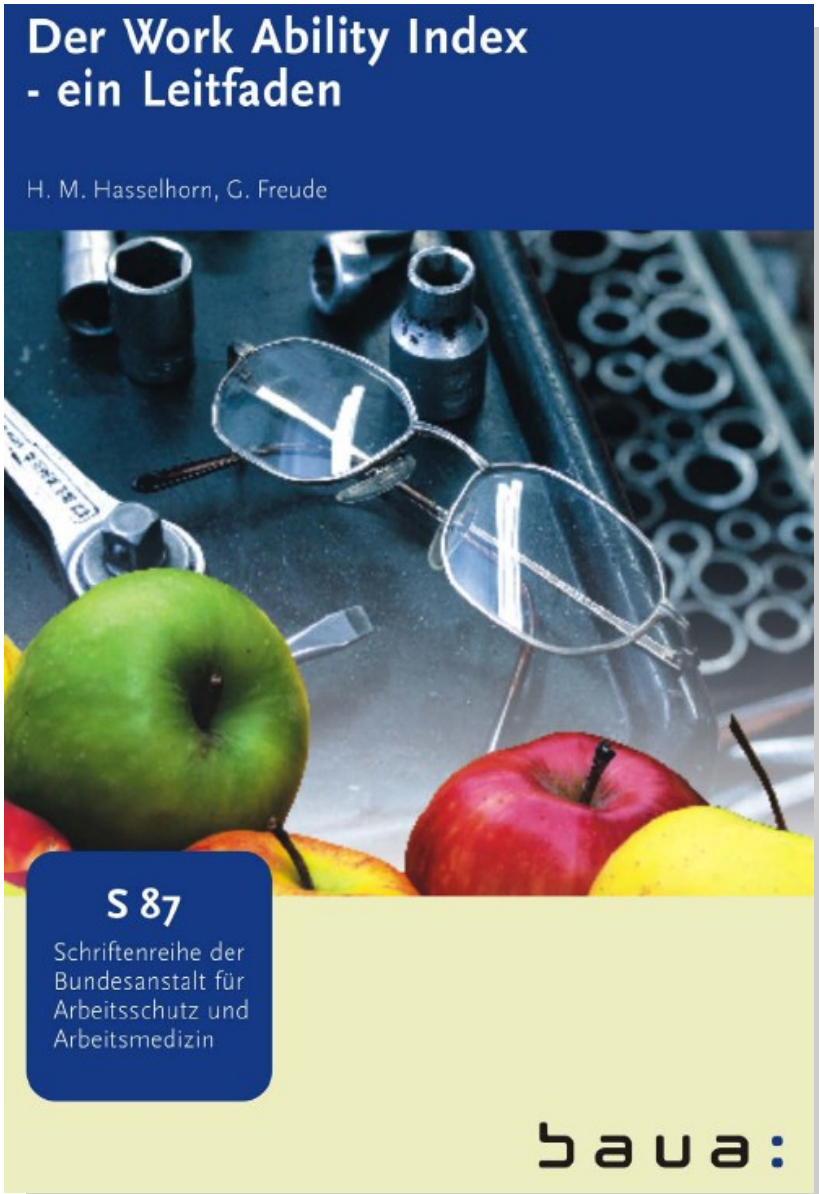


Logik des Aufbaus der Befragungsinstrumente



Quelle: Bakker & Demerouti, 2007,
hawai4u.de/Martin/Prümper/von Harten 2008

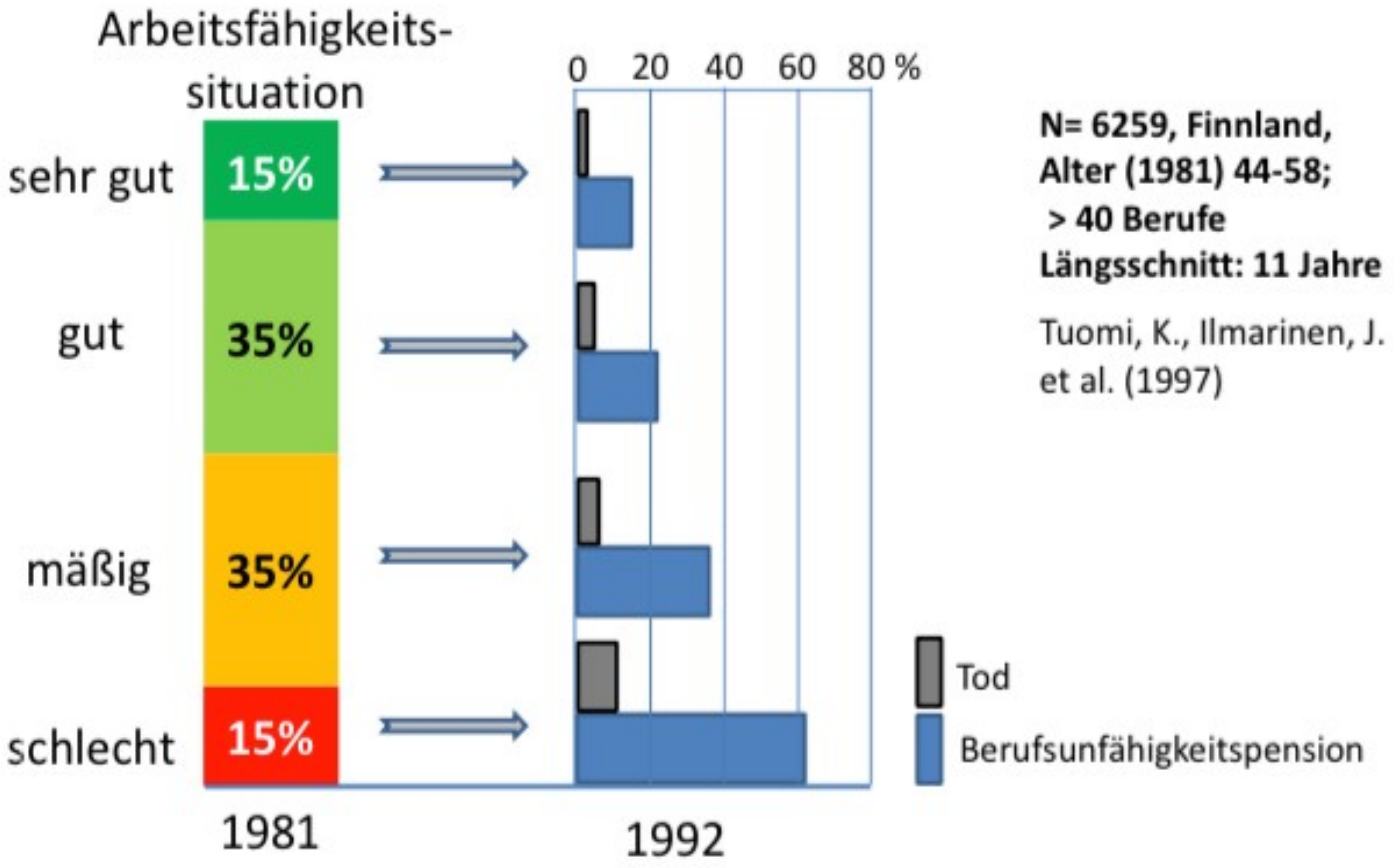
WAI - Work-Ability-Index



Der **Arbeitsfähigkeitsindex (WAI)** ist ein Frühindikator für das Risiko von

- Berufsunfähigkeit,
- Fehlzeiten,
- Produktivitätsverlusten,
- Sterblichkeit.

Arbeitsfähigkeit und Sterblichkeit



N= 6259, Finnland,
Alter (1981) 44-58;
> 40 Berufe
Längsschnitt: 11 Jahre

Tuomi, K., Ilmarinen, J. et al. (1997)

*bgm

Fragen zur Ermittlung der Arbeitsfähigkeit

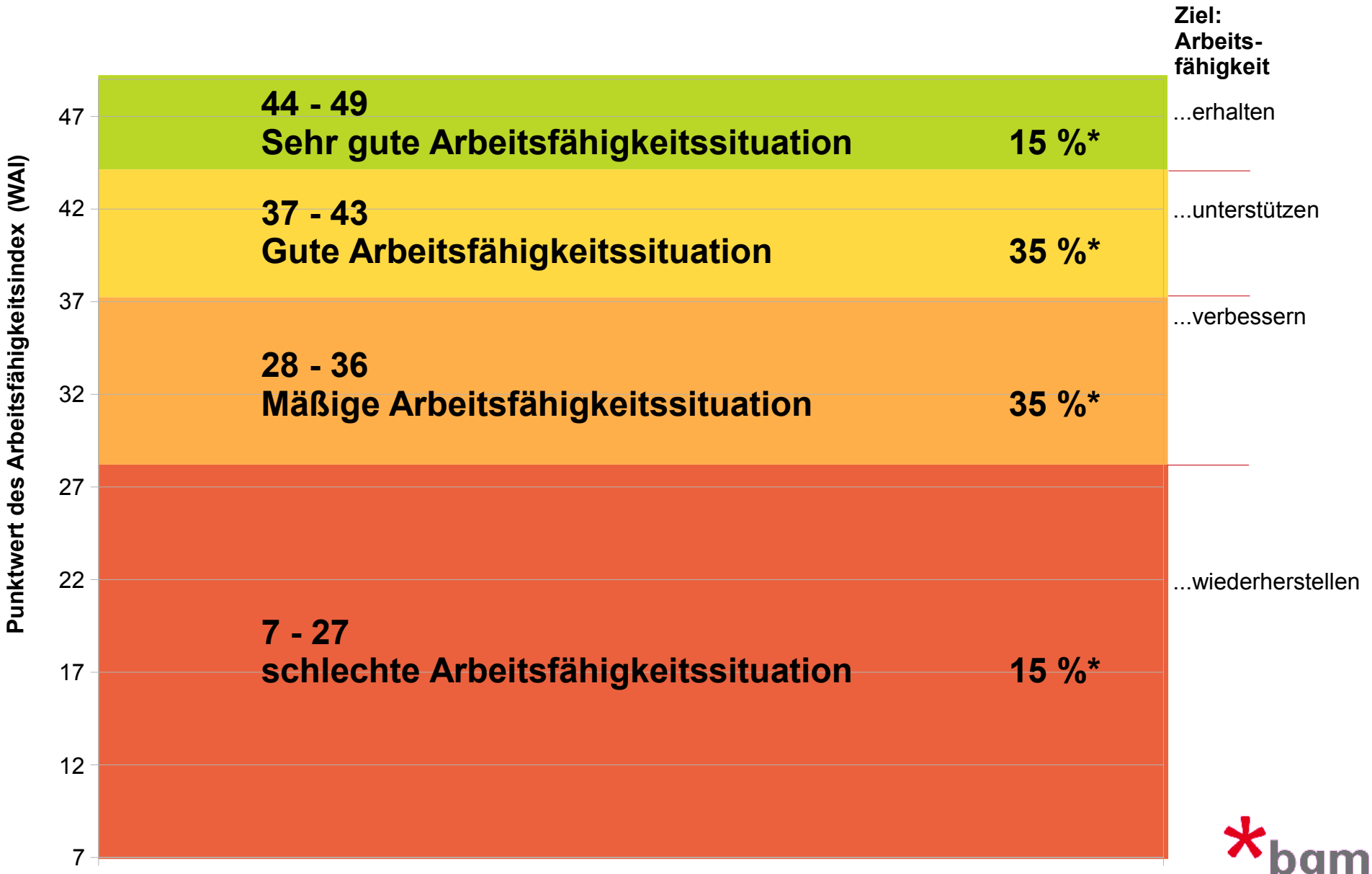
„Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zur besten je erreichten Arbeitsfähigkeit ein?“

„Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?“

„Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die psychischen/körperlichen Arbeitsanforderungen ein?“

*bgm

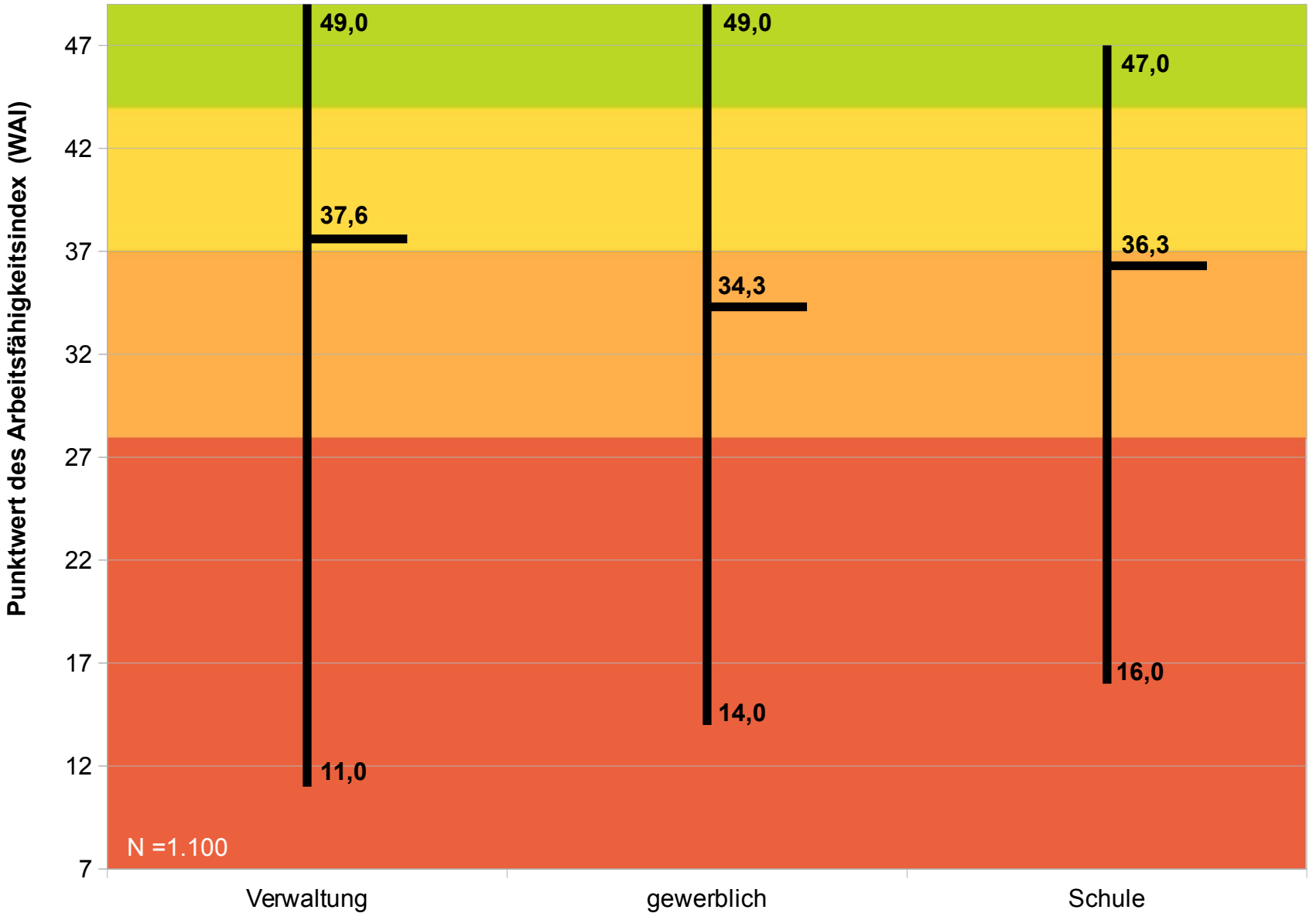
Ein Index für Arbeitsfähigkeit



* prozentuale Verteilung aus der wissenschaftlichen Datengrundlage

Landeshauptstadt
München
Personal- und Organisationsreferat

BGM-Projekte – WAI nach Fachrichtungen (I)



Ziel:
Arbeits-fähigkeit

...erhalten

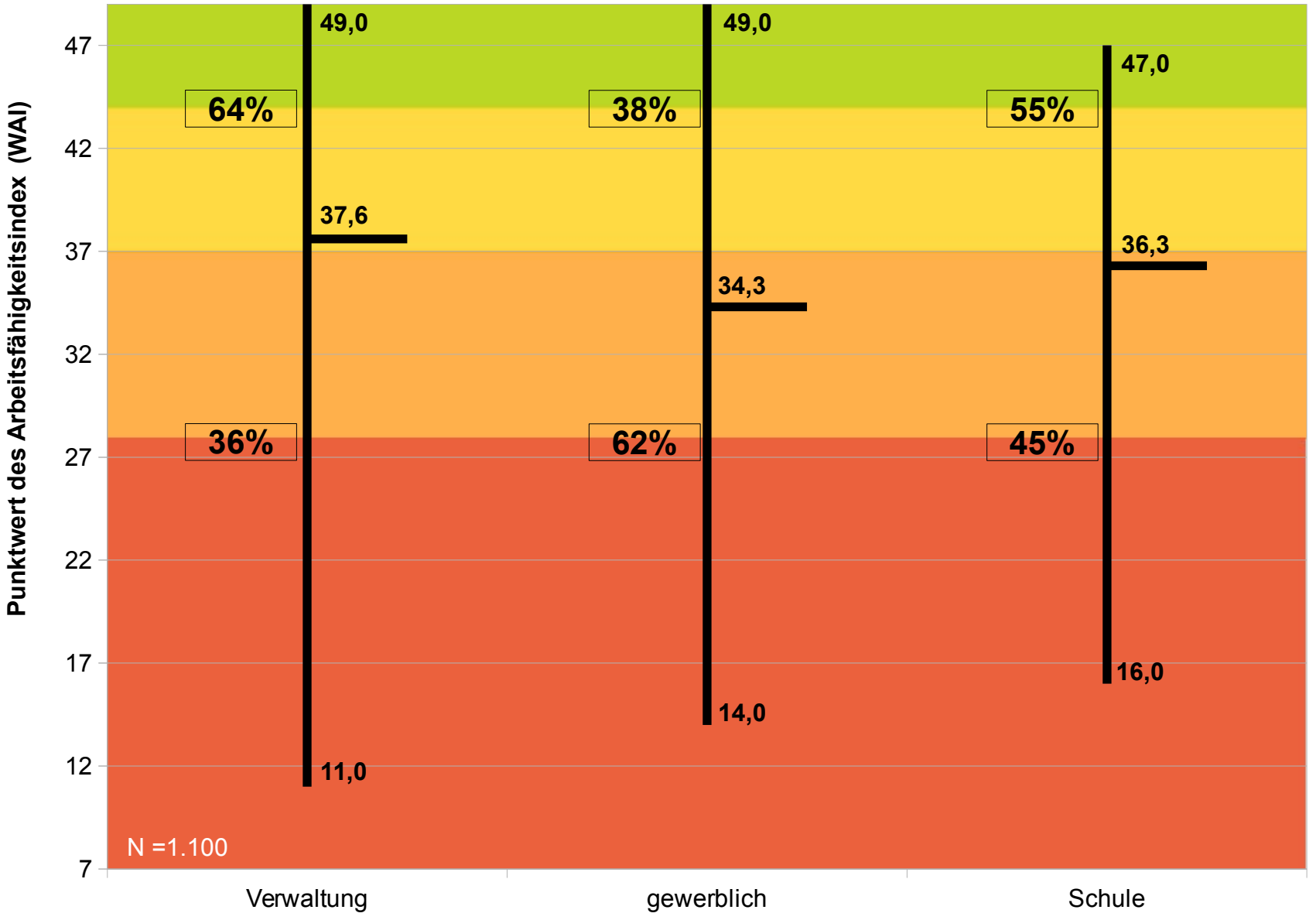
...unterstützen

...verbessern

...wiederherstellen

*bgm

BGM-Projekte – WAI nach Fachrichtungen (II)



Ziel:
Arbeits-fähigkeit

...erhalten

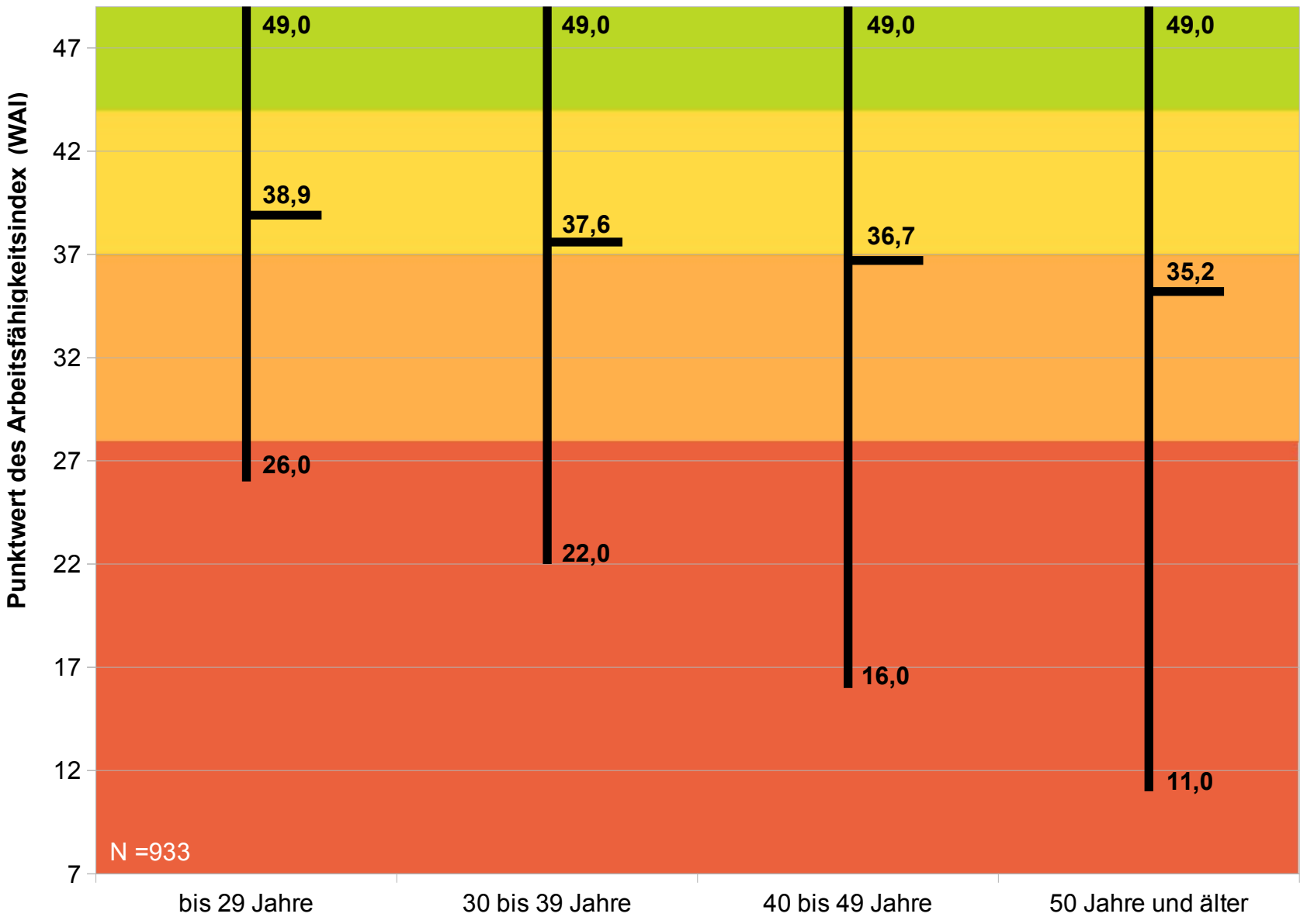
...unterstützen

...verbessern

...wiederherstellen

*bgm

BGM-Projekte – WAI im Altersverlauf (I)



Ziel:
Arbeits-fähigkeit

...erhalten

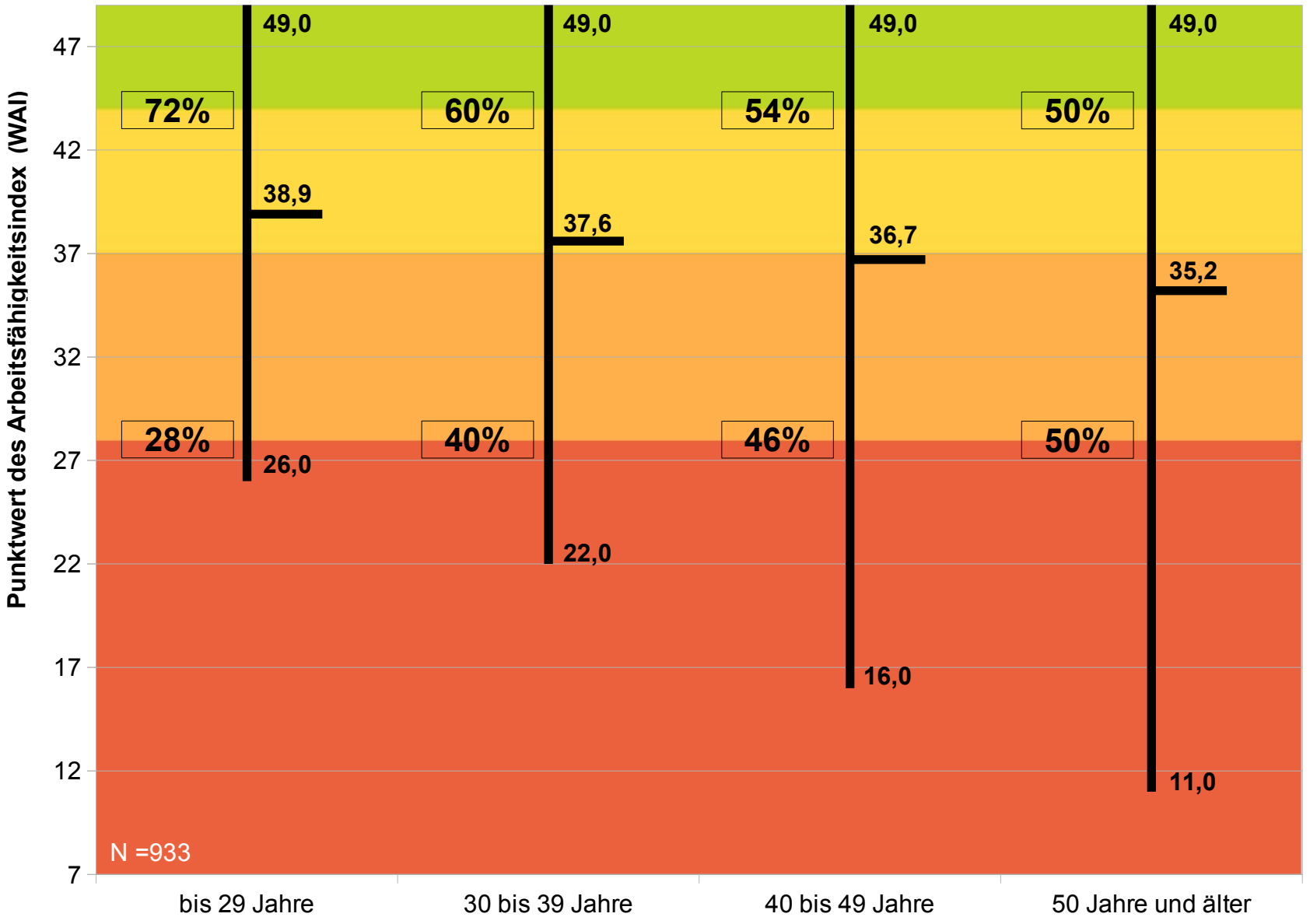
...unterstützen

...verbessern

...wiederherstellen

*bgm

BGM-Projekte – WAI im Altersverlauf (II)



Ziel:
Arbeits-fähigkeit

...erhalten

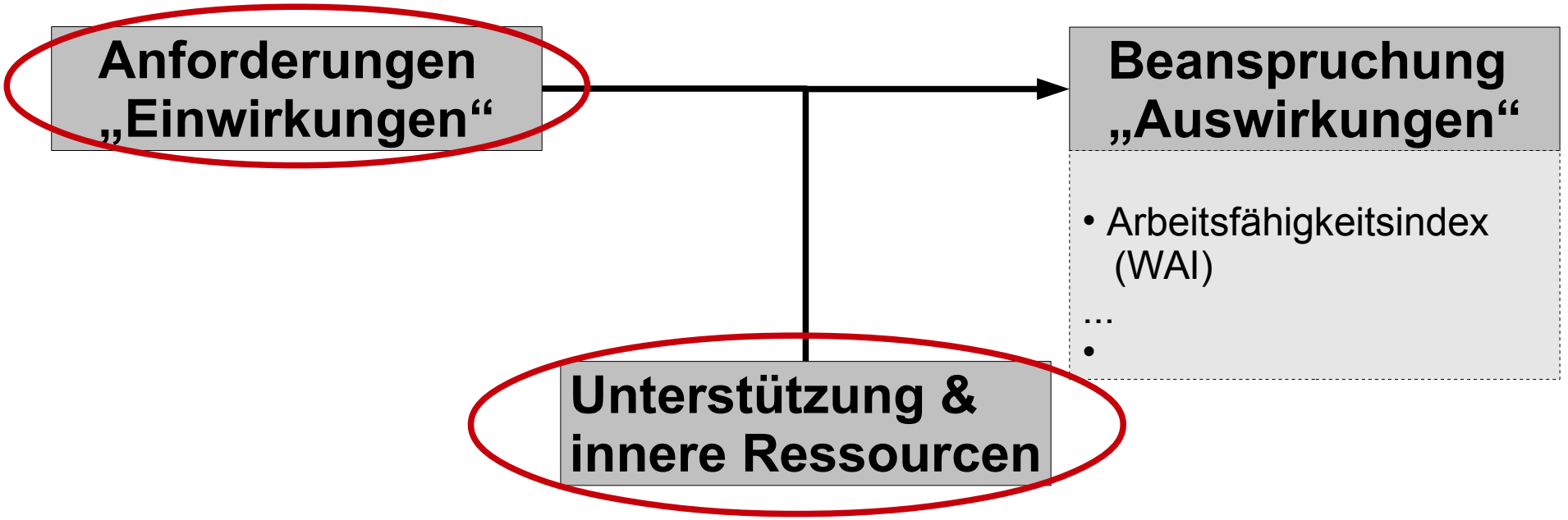
...unterstützen

...verbessern

...wiederherstellen

*bgm

Logik des Aufbaus der Befragungsinstrumente



Quelle: Bakker & Demerouti, 2007,
hawai4u.de/Martin/Prümper/von Harten 2008

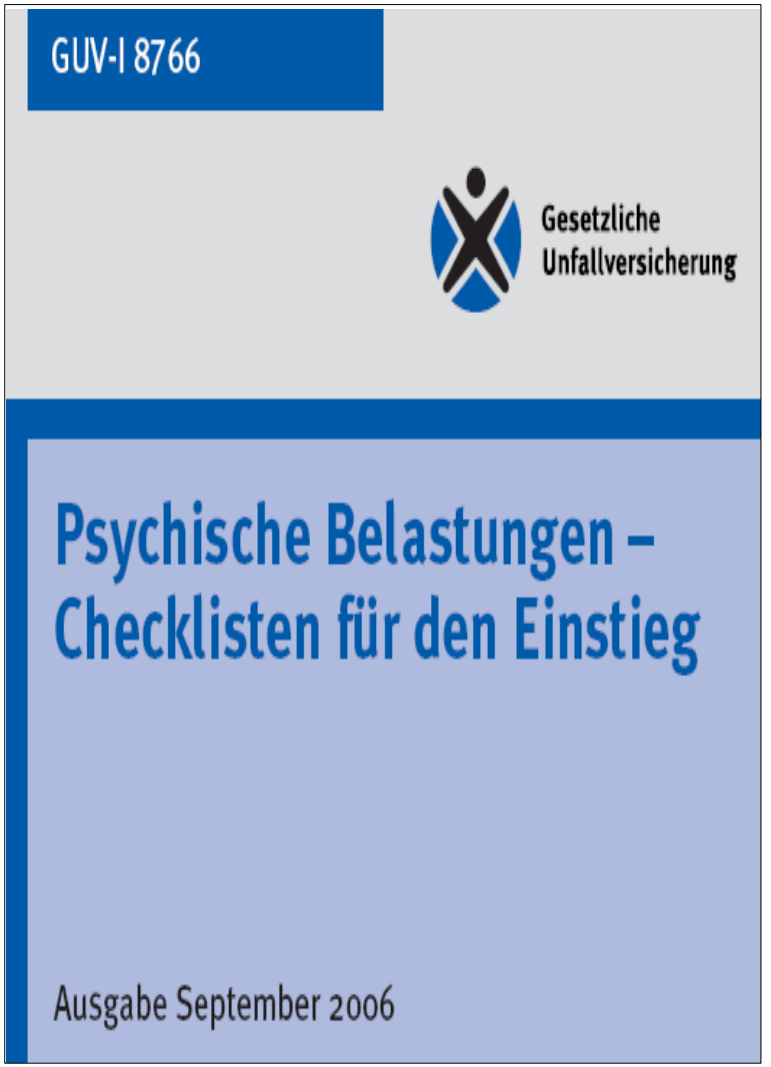
Der Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse

Ziel

- die orientierenden Analyse der Arbeitsbedingungen im Betrieb
- Erkennen von Stressfaktoren
- Optimieren von Ressourcen (Prümper et al. 1995)

Der Test

- erlaubt eine Einschätzung der Arbeitstätigkeit nach den sieben Humankriterien gem. DIN EN ISO 9241-2 (Leitsätze zur Aufgabengestaltung)
- Testverfahren für „Übersichtszwecke“ gem. DIN EN ISO 10075 (mittleres Präzisionsniveau)

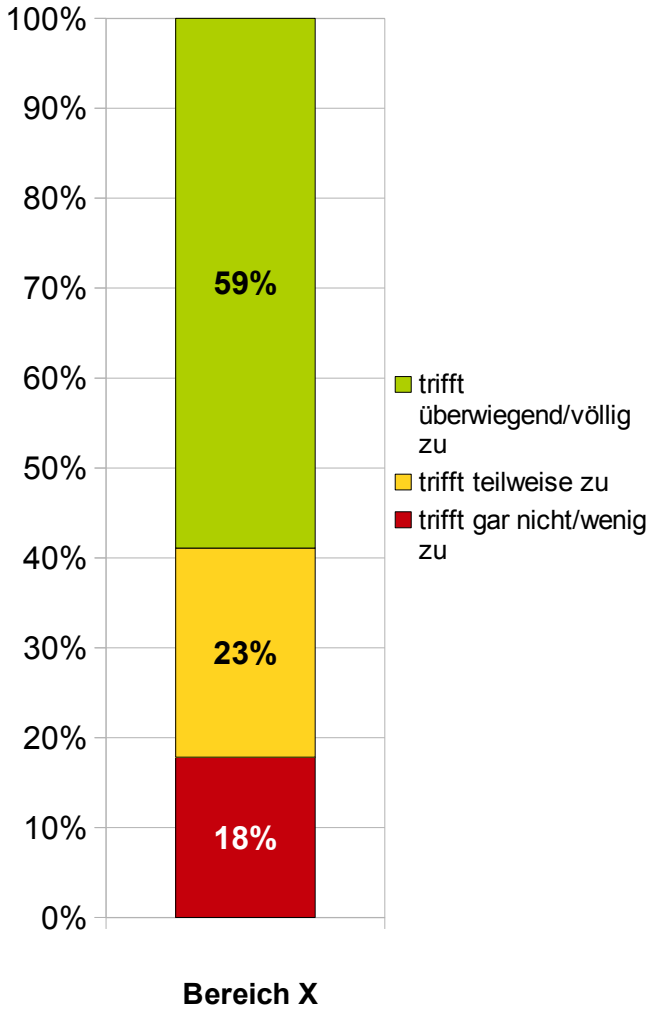


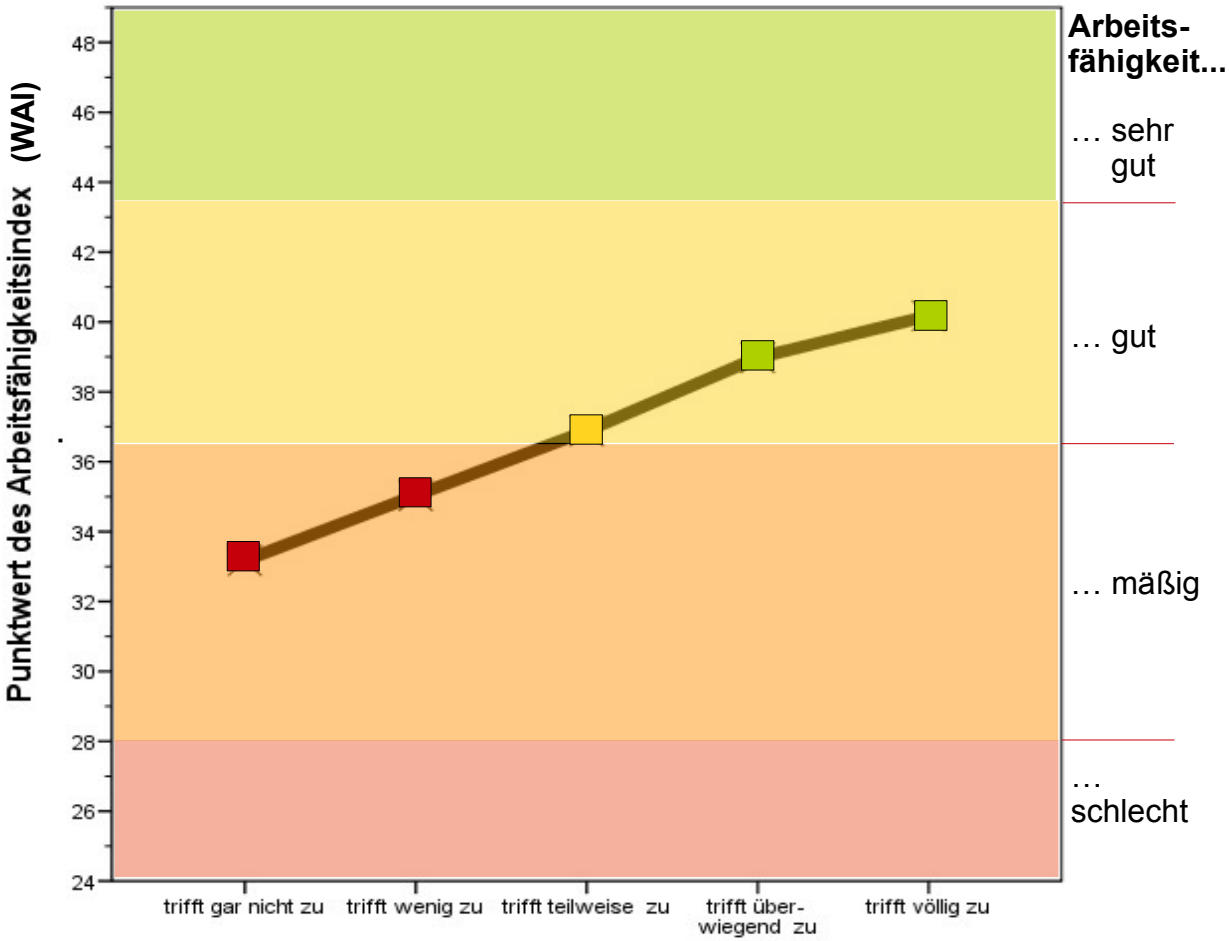
*bgm

www.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/instrumente.html

Auswertungsbeispiel – soziale Rückendeckung

„Ich kann mich auf meine/n direkte/n Vorgesetzte/n verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“



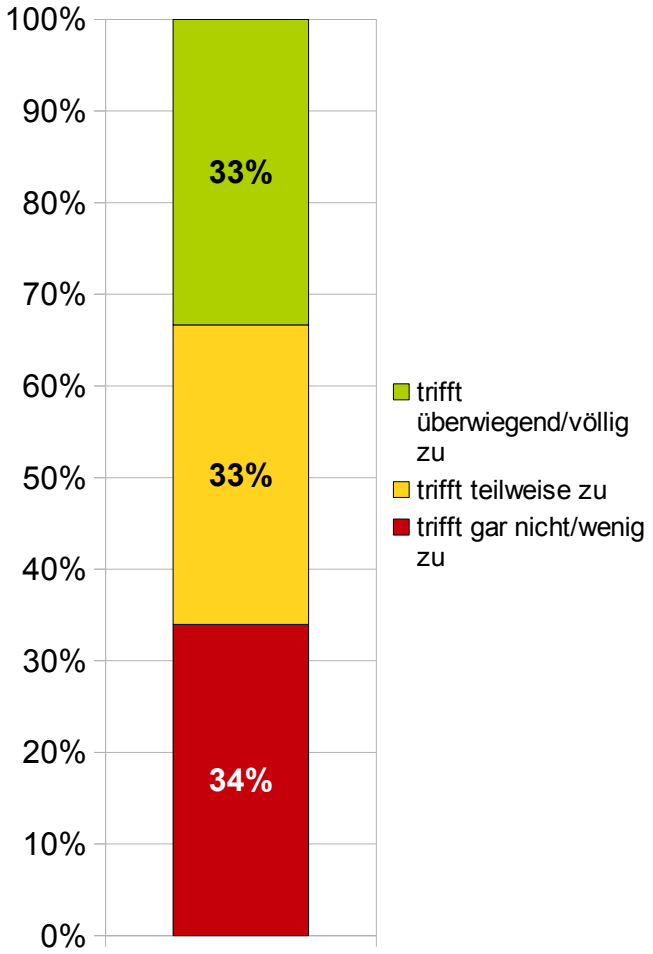


n=477

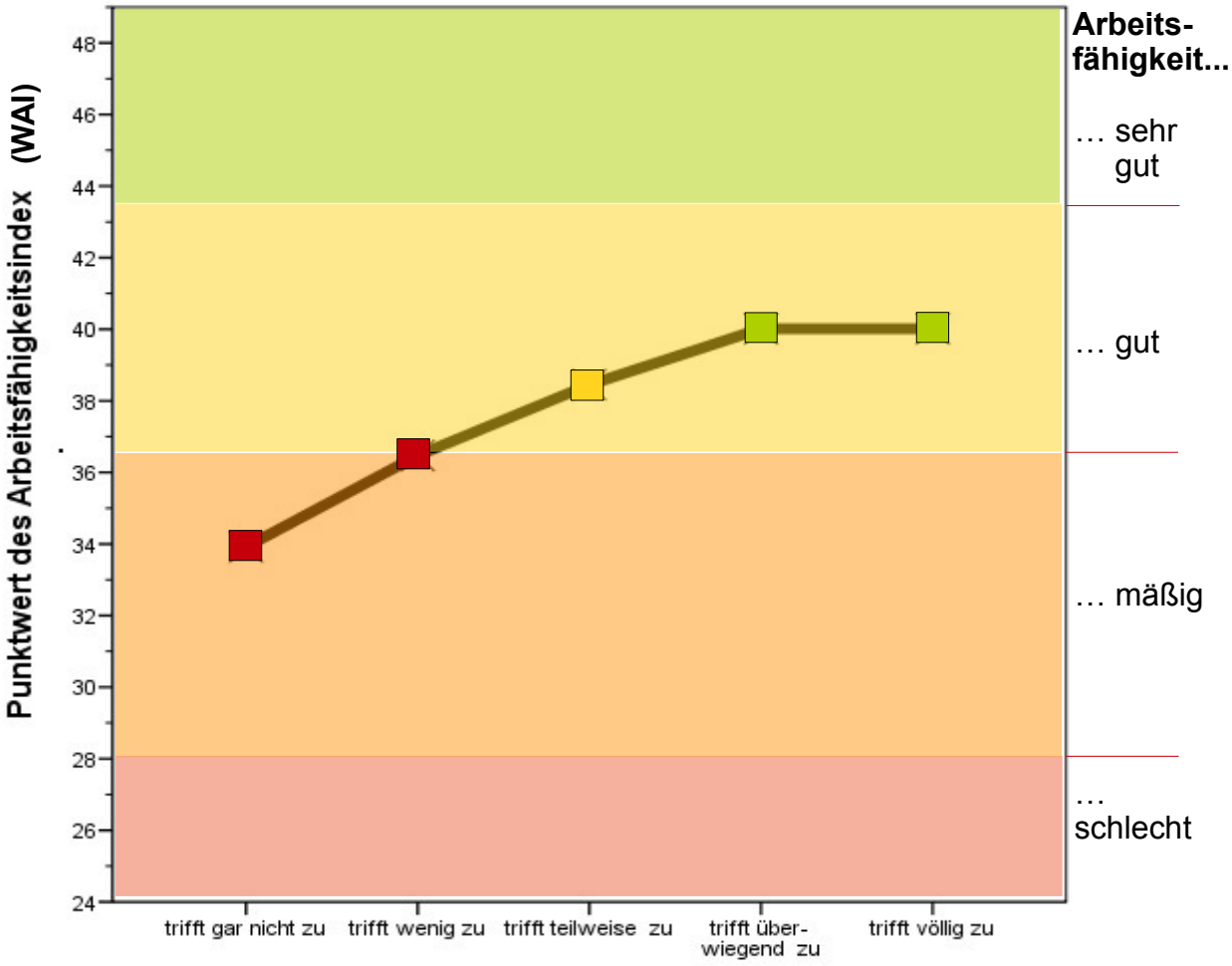
r=.326**
**p≤.001

Auswertungsbeispiel – Zusammenarbeit

„Ich bekomme von meinem Vorgesetzten immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.“



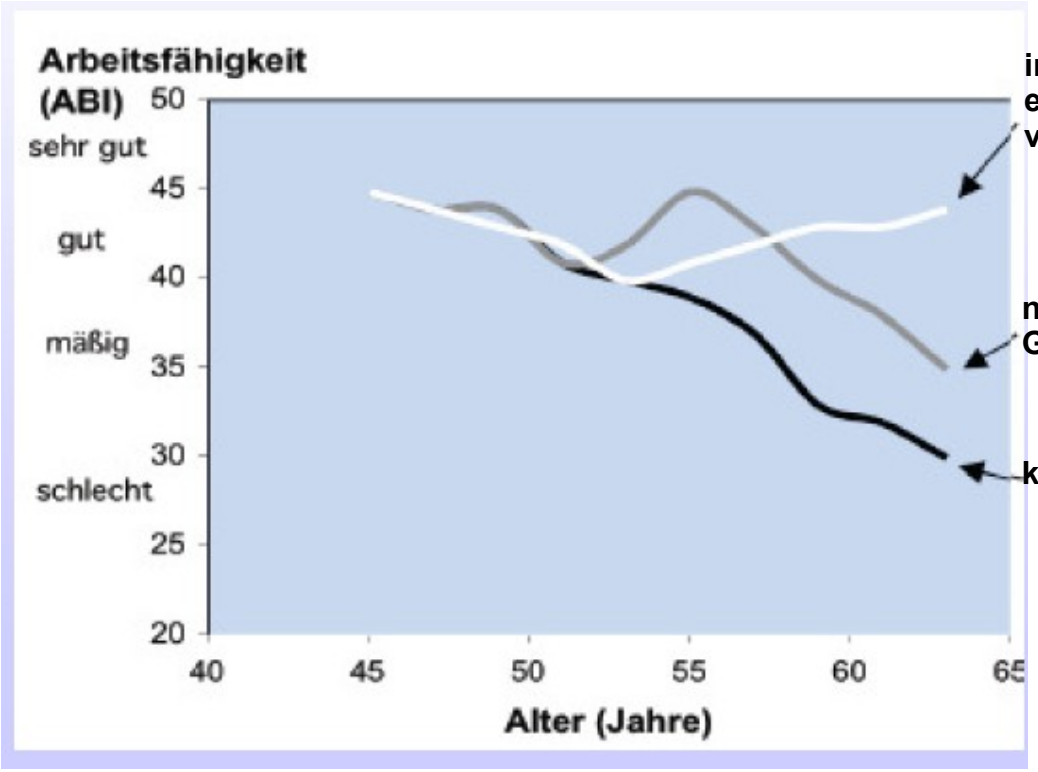
Bereich X



n=474

r=.309**
**p≤.001

Führungsverhalten ist für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der entscheidenste Faktor



individuelle Gesundheitsförderung, ergonomische Maßnahmen, verbessertes Führungsverhalten

nur individuelle Gesundheitsförderung

keine Maßnahmen

Quelle: Dr. Anne Katrin Matyssek 2009; Prinzipdarstellung nach Tuoni/Ilmarinen in Arbeitsfähigkeit 2010, S. 230 ff

*bgm

Landeshauptstadt
München
Personal- und Organisationsreferat

Maßnahmen und Instrumente zum Erhalt und zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Gesamtstädtische Aktivitäten

- Führungsdialog
- Mitarbeitergespräch
- Kollegiale Beratung
- Coaching
- verpflichtende Seminare/ Programme für Führungsnachwuchskräfte
- umfangreiche (freiwillige) Fortbildungen zum Thema „mitarbeiter-/gesundheitsorientierte Führung“
- regelmäßige Aktionstage „Gesundheit“
- ...

Maßnahmen aus Vor-Ort-Projekten

- Workshops zur wertschätzenden Kommunikation; Durchführung von Kommunikationszirkeln
- Standortbezogene Führungskräfte-Workshops zur Verbesserung der Führungskultur
- Verbesserung der Arbeitsabläufe durch arbeits-organisatorische Maßnahmen wie z. B. Delegation von Unterschriftsbefugnissen oder Neuorganisation der Winterstrecke im gewerblichen Bereich
- speziell auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Maßnahmen der Verhaltensprävention (z. B. Stressbewältigung, Mittagsgymnastik)

Anlaufstellen zur individuellen Beratung / Unterstützung

- Zentrale Stelle für Konfliktmanagement und Mediation
- Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häuslich Gewalt
- Unterstützung im Krankheitsfall
- Betriebsärztlicher Dienst
- Fachdienst für Arbeitssicherheit
- ...
- Psychosoziale Beratung

*bgm

Fazit:

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist aufgrund der **gesetzlichen** und **unternehmerischen** Notwendigkeit weit weg davon, ein disponibles Nice-to-have zu sein.

Landeshauptstadt
München
Personal- und Organisationsreferat

2016 CORPORATE HEALTH AWARD
EXZELLENZ
EuPD Research ias Gruppe TÜV Süd Handelsblatt

gesund durch münchen!*

Sabine Can, Gesundheitsmanagerin
Personal- und Organisationsreferat – P 5.41
Telefon: 089/233-23840
Email: sabine.can@muenchen.de

*bgm