



Das Ziel ist klar.

Betriebliche Gesundheitsförderung bei der Hamburger Stadtentwässerung



MeGA Menschen- und alter(n)sgerechte
Gestaltung der Arbeit

Dr. phil. Anja Maliezefski

Anstalt öffentlichen Rechts (1995)
Gleichordnungskonzern Hamburg Wasser (2006)

Kernaufgaben:

- Abwasserableitung bzw. Reinigung und Reststoffentsorgung im Großraum Hamburg

Personal:

- rund 1300 Mitarbeiter, davon
- 750 Bürotätigkeiten
- 550 gewerbliche Arbeit



Steigendes Durchschnittsalter der Belegschaft

- abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit
- Verschiebung des Leistungsprofils im Altersgang

Steigende Anforderungen

- Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Innovationskraft
- Kostendruck auf Gebühren

Verlängerung der Lebensarbeitszeit – Rente mit 67

Besondere Belastungsformen

- gewerbliche Arbeit: körperlich sehr anstrengende Tätigkeit , häufig in Zwangshaltung im Abwassermilieu
- Ingenieur Tätigkeiten: Phasen sehr unterschiedlicher Arbeitsbelastungen

Ende 2004

Start Projekt MeGA (Menschen –und altersgerechte Gestaltung der Arbeit)



2004:

Projekt „MeGA-Menschen-und altersgerechte Gestaltung der Arbeit“

- Förderung der Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- Sensibilisierung für demografischen Wandel
- positives Altersbild vermitteln
- Investition rechnet sich für das Unternehmen



2005 Umfassende Bestandsaufnahme im Klärwerksverbund, Netzbetrieb und Innendienst

- Ermittlung von Belastungsschwerpunkten (gewerbliche Arbeit)
- Identifizierung von Handlungsfeldern im Innendienst
- 2006 bis 2007 Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen
- Ende 2007 Ende Phase I
- Start Phase II

Kernaufgaben

- Weiterentwicklung und Anpassung von Konzepten zur Arbeitsgestaltung und betrieblicher Gesundheitsförderung
- Schaffung von Grundlagen und Voraussetzungen im Sinne der Verstetigung und Nachhaltigkeit der Projektergebnisse

Projektziel

- Beitrag zur Förderung und Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Strategisches Unternehmensziel

- erfolgreiche Bewältigung des demografischen Wandels



Ziele

- Zusammenhang Alter und Unfälle?
- Schaffung einer Datengrundlage zur Ableitung weiterer Maßnahmen

Untersuchung

- interne Unfallanzeigen im Zeitraum 1998 –2008
- Auswertung von Arbeitsunfällen (Melde-und Nichtmeldepflichtige)

Ergebnisse

- mit zunehmendem Alter Zunahme d. Ausfallzeiten nach Arbeitsunfall
- kein Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsunfällen feststellbar

Gegenstand & Ziele

- Lage und Länge von Pausen bei körperlicher und mentaler Tätigkeit unter demografischen Gesichtspunkten
- Welche Pausenrhythmen erzielen die beste Erholungswirkung?
- Brauchen Ältere andere Pausenrhythmen als Jüngere?
- Erkenntnisse zu Beanspruchungsfolgen

Untersuchung

- Mitarbeiter Betriebstechnik und Büroangestellte April –August 2009
- Auswertung und Ergebnisse November 2009

Ergebnisse

- Mit steigendem Lebensalter regelmäßige kurze Pausen
- Jüngere Beschäftigte unregelmäßige längere Pausen



Ziele

- Befähigung zu gesundheitsorientiertem Verhalten
- Reduzierung von Bewegungsmangel

Durchführung

- a. Arbeitsplatzbegehung: nach individuellen Absprachen
- b. Theorie-Praxis-Seminare: 2 Stunden
- c. Einzelbetreuung am Arbeitsplatz: ca. 30 min pro Person
- d. Folgetermine: für individuelle und allgemeine Ausgleichs- und Entspannungsübungen in Kleinstgruppen bzw. Einzelbetreuung

Ergebnisse

- verändertes Bewegungsverhalten
- positive Effekte für Augen und Schulter-Nacken-Beschwerden
- bisher 270 MA geschult
- Trainer Feedback: Steigerung des Bewusstseins und der Wahrnehmung



Ziele

- Konzeptentwicklung zur nachhaltigen Bewegungsförderung
- Förderung eines aktiven Lebensstils

Meilensteine

- März 2008 Bedarfsanalyse (Befragung von ca. 600 MA)
- Seminarkonzeption
- April –Juli 2009 Seminardurchführung als Pilot

Ergebnisse

- 42 Teilnehmer
- Verbesserung körperl. und psych. Parameter (Gesundheitsstatus, Fitness-Check, Befindlichkeit, Selbstwirksamkeit)
- 95% Motivationssteigerung durch Seminar
- 92% Interesse an weiterführenden Bewegungsangeboten

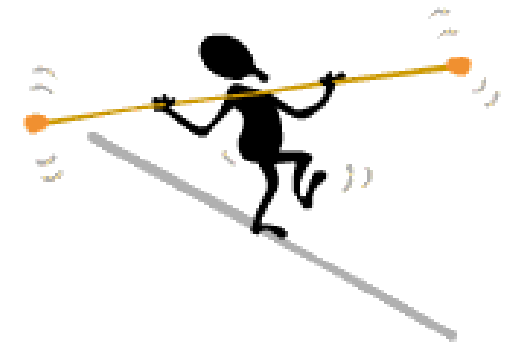


Salutogenese

Wie bleiben bzw. werden Menschen trotz vieler potentiell gesundheitsgefährdender Einflüsse – (wieder) gesund?

Was ist das Besondere an diesen Menschen und welche Faktoren schützen und erhalten die Gesundheit?

- **Transparenz (Information)**
= einschätzen können, was auf uns zukommt
- **Handlungsmöglichkeiten (Machbarkeit und Spielräume)**
= Einfluss nehmen können
- **Sinn (Werte)**
= in dem was wir tun



Salutogene (= gesundheitsförderliche) Geschäftsprozessanalyse

Was ist SalutoGPA?

Beteiligungsorientierter Ansatz

- Erhebung
 - a) von gesundheitsförderlichen Ressourcen
 - b) von Belastungsbereichen und
 - c) von gesundheitlichen Gefährdungen in der Arbeit

- Entwicklung von zukunftsbezogenen Lösungen für die Gestaltung von gesund erhaltenden Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufen

Wozu SalutoGPA?

Ziel der Salutogenen Geschäftsprozessanalyse ist:

- ... die Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle beruflichen Phasen bis zur Rente
- ... es, einen Prozess in Gang zu setzen, von dem alle Beteiligten profitieren

Warum analysieren die Beteiligten selbst?

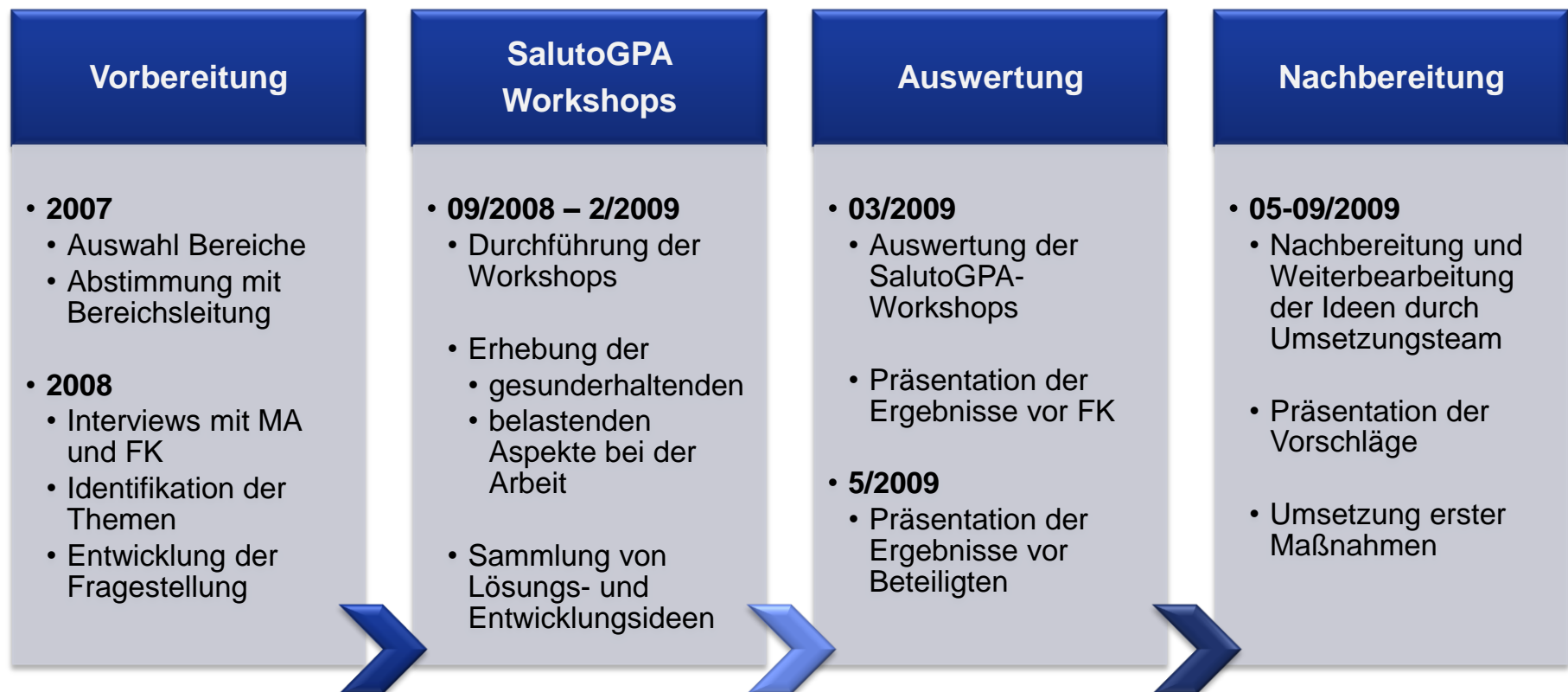


Belastung
& Beanspruchung

(nach Rhomert & Laurig)

SalutoGPA

Ablauf des Modellprojektes im IE Bereich



Ziele

Bewertung erfolgt im Hinblick der Verstetigung und Sicherung der Nachhaltigkeit der Maßnahmen und Ergebnisse der Teilprojekte im Gesamtunternehmen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Gestiegenes Bewusstsein für Arbeitsbelastungen

Altern im Betrieb ist Thema geworden

Eigenverantwortung für Gesundheit noch nicht selbstverständlich

Gesundheitsförderung braucht kleine Schritte und stetige Impulse

Sensibilisierung für demografischen Wandel vorangetrieben

Ausbau innerbetrieblicher Kommunikation



Bedeutung und Wirkungen des Projektes im Unternehmen

- Mitarbeiter erleben Projektaktivitäten als Wertschätzung
- fester thematischer Bestandteil in Bereichsrunden
- Demografischer Wandel teilweise in den „Köpfen“
- Bereitschaft von Investitionen zur Prävention verstärkt
- Impulse für Maßnahmen außerhalb des Projektes
- umfangreiches Erfahrungswissen gesammelt



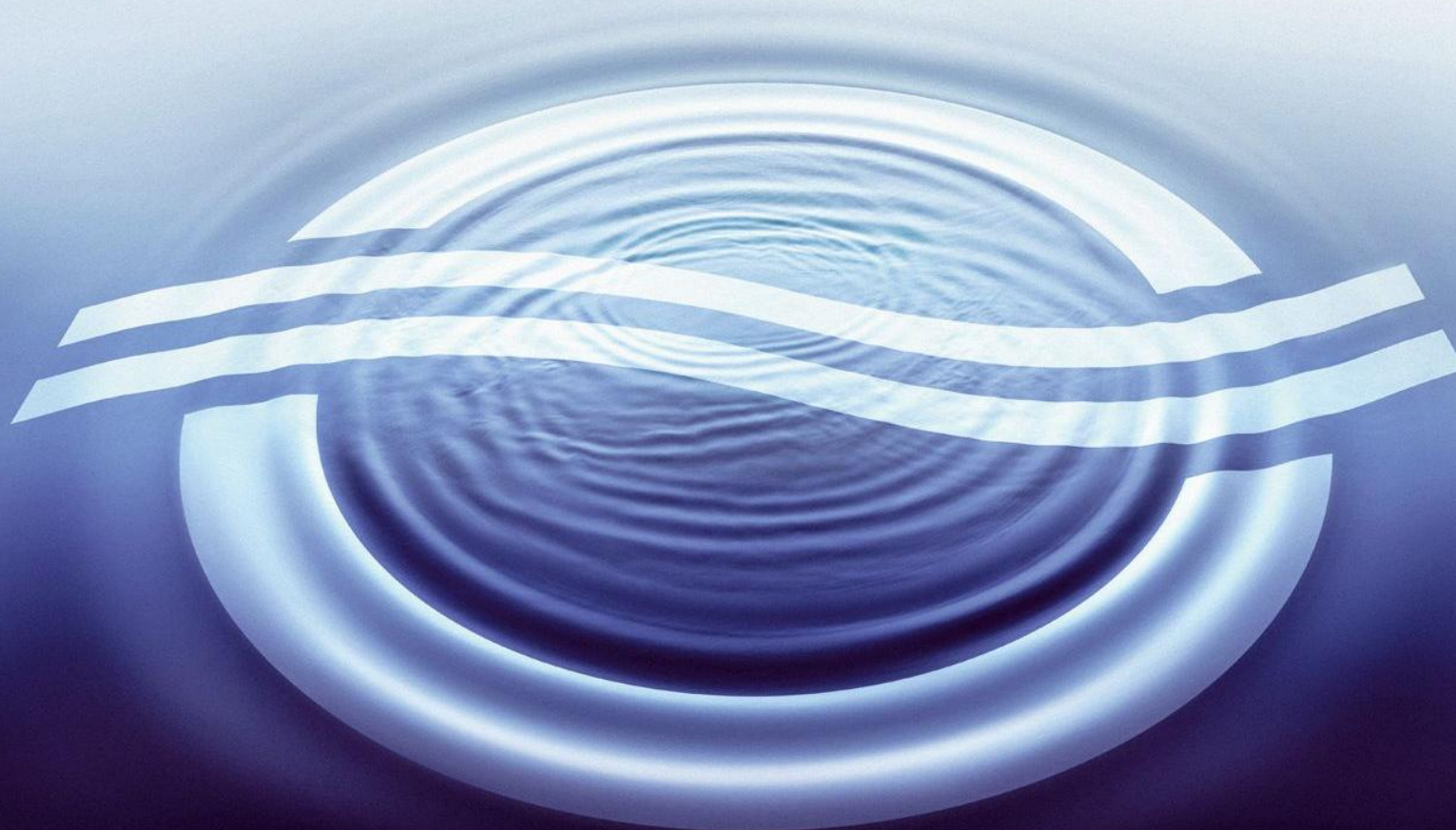
Wesentliche Erfolgsfaktoren

- Permanente Unterstützung der Geschäftsleitung und Bereichsleitungen
- Mitarbeiterorientiertes Vorgehen
- Einbeziehung Personalrat von Beginn an
- Einbeziehung externer Experten

Probleme und Hürden

- Zeitraum zwischen Maßnahmen und Wirkungen
- Kommunikation
- Unterschiedliche Sichtweisen der Projektbeteiligten
- Integration ins Tagesgeschäft
- Auswirkungen demografischer Entwicklung noch nicht spürbar





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

IGEL-M

Institut für Gesundheits- & Leistungsmanagement

Dr. phil. Anja Maliezefski

Telefon: 04305 / 99 11 77

Mobil: 0172 / 18 40 249

maliezefski@igel-m.de

www.igel-m.de

