

Gesundheitsprojekt für den Eigenbetrieb 77/ Abfallwirtschaft der Stadt Erlangen

**Bericht am 19.10.2011 im
Haupt-, Finanz- und Personalausschuss**

Planung und Durchführung:
Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung
in Zusammenarbeit mit der AOK-Bayern

Ansprechpartner: Herr Weidner,
Betrieblicher Sozialdienst
T. 86-2990

Was war der Hintergrund für die Projektinitiative?



hohe körperliche, psychische und logistische Anforderung der Arbeitsaufgabe



hohes und noch wachsendes Arbeitspensum, große Streckengebiete



starke Beanspruchung der Mitarbeiter, häufige und lange Arbeitsunfähigkeit



dadurch zunehmende Belastung der verbliebenen Mitarbeiter (Unterbesetzung)

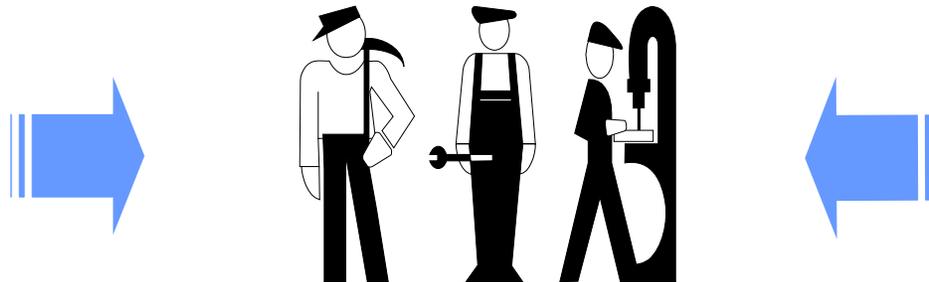


steigendes Durchschnittsalter der Beschäftigten (aktuell ~ 44 Jahre)

Alters- und altersnsgerechte betriebliche Gesundheitsförderung

Die Aufgabenstellung für eine altersgerechte **betriebliche Gesundheitsförderung, die die gesunderhaltenden Faktoren stärken will**, lautet:

Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben, Führungskultur, betriebliches Klima und die betriebliche Förderung der individuellen Kompetenzen sind in Zukunft so zu gestalten, dass Beschäftigte in ihrer Arbeit gesund älter werden können und ihre Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter erhalten können



Was ist im Projekt bisher gelaufen?

Oktober 2010
Arbeitssituationserfassungen
4 Gruppen, alle MA

April / Mai 2011
2 Gesundheitszirkel
9 MA Müllabfuhr

Schwierigkeiten, Kritikpunkte, Verbesserungsvorschläge, Erfahrungswissen

Diskussion und Entscheidung in der Steuerungsgruppe

Diskussion und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen, Maßnahmen

**= werden erledigt,
umgesetzt.**

**= wird noch diskutiert/
verhandelt.**

**= können nicht umgesetzt
werden.**

Themen

- ➔ Tätigkeit - Touren
- ➔ Zeitdruck
- ➔ Arbeitsausstattung/ -umgebung
- ➔ Führung/ Vorgesetztenverhalten
- ➔ Unterstützung
- ➔ Zusammenarbeit
- ➔ Leistungsgeminderte Mitarbeiter

Themen

Tätigkeit - Touren

Zeitdruck

Anschaffung und Einsatz
kleines Müllfahrzeug wird von
Verantwortlichen diskutiert

Streckeneinteilung wurde
überarbeitet (Anfang 2011)

engagierte Ver-
handlungen mit Wohnungs-
baugesellschaften bezüglich
der Stellplätze

Arbeitsausstattung/ -umgebung

Bessere Regenkleidung
wurde angeschafft,
ist verfügbar

Alte Fahrzeuge
wurden ausgesondert,
neue Fahrzeuge sind da

Hebehilfe Elektrogeräte
wird durch Einsatz
Bagger Amt 66 gelöst

Standort-Service Plus
wird diskutiert
=> Modellversuch

Themen

Führung/ Vorgesetztenverhalten

Zusammenarbeit

Fortführung „Trainee-Programm“ für Vorarbeiter

Klarstellungen sind erfolgt, Beschwerdewege abgestimmt, Kommunikation stärken

Konsequentes Vorgehen

Unterstützung

Unterstützung durch Sperrmüll-MA, Werkstätten/ von Fahrern

Stellenmehrung bei Haushaltslage nicht möglich

für langzeiterkrankte Mitarbeiter Einstellung von 2 befristet Beschäftigten (max. 2 Jahre)

Leistungsgeminderte Mitarbeiter

Beschäftigungsmöglichkeiten + Eingliederungsmanagement werden entwickelt

Einsatz kleines Müllfahrzeug wird von Verantwortlichen diskutiert

Standort-Service Plus wird diskutiert => Modellversuch

Ausblick – welche Erfordernisse ergeben sich?



Berücksichtigung des hohen Stellenwertes, den der Rückhalte durch die Vorgesetzten und das kollegiale betriebliche Klima für die Gesundheit bilden.



Regelmäßige Kommunikations- und Beteiligungsprozesse verbessern das Wohlbefinden bei und die Einstellungen zu der Arbeit



Durch eine breiter aufgestellte Arbeitsmethodik (kleines Müllfahrzeug oder Standort-Service-Plus) bieten sich Einsatzmöglichkeiten für leistungsgeminderte Mitarbeiter, die sonst in den Regelabläufen nicht einsetzbar wären.



Gute Arbeitsbedingungen tragen erheblich dazu bei, dass die Mitarbeiter gesund bleiben, betriebliche Investitionen zahlen sich aus.



Die Kapazitätsgrenze der derzeitigen Personalressourcen ist erreicht. Bei weiterem Wachstum des Stadtgebietes muss das Volumen erhöht werden.