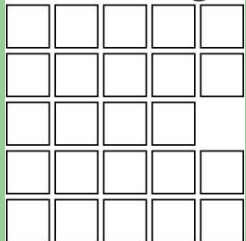


Demografieorientiertes Personalmanagement *„Gesund alt werden bei der Stadt Erlangen“*

HFPA

am 19. März 2014

Stadt Erlangen



Gefördert durch:



im Rahmen der Initiative:



Projekträger:





Themen des Vortrags

- Wie wurde es durchgeführt?
- Wie wollen wir weitermachen?
- Was war der **Anlass für das Projekt?**
- Welche **Erkenntnisse** haben wir gewonnen?
- Wo ergeben sich **Handlungsfelder?**



Anlass für das Projekt

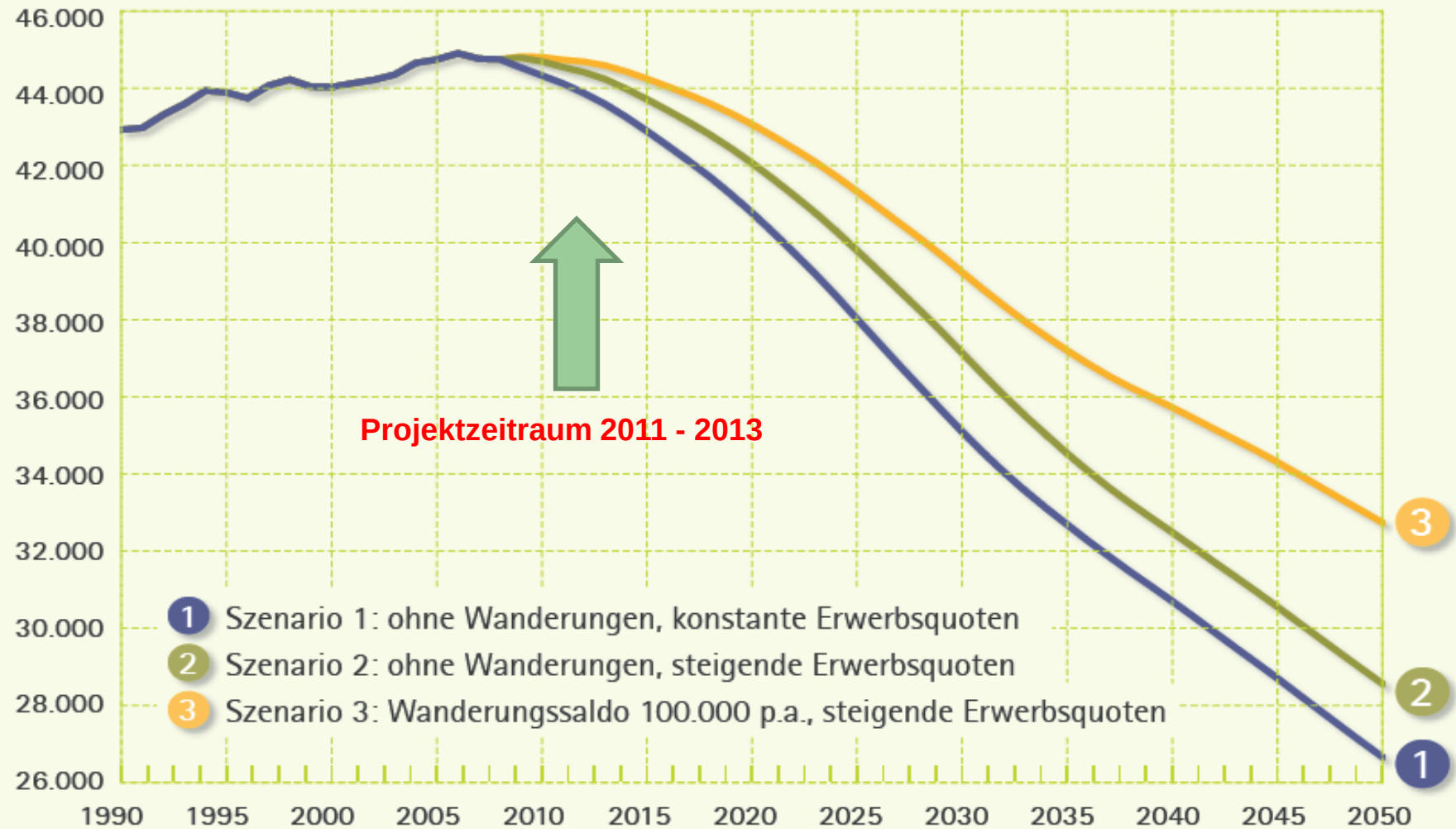
Demographischer Wandel

Welche Auswirkungen sind bereits jetzt am Arbeitsmarkt zu beobachten?

1. **Weniger** Erwerbstätige
2. **Alternde** Belegschaften
3. **Krankheiten** nehmen zu

Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

Personen in Tausend **Prognose für Deutschland**

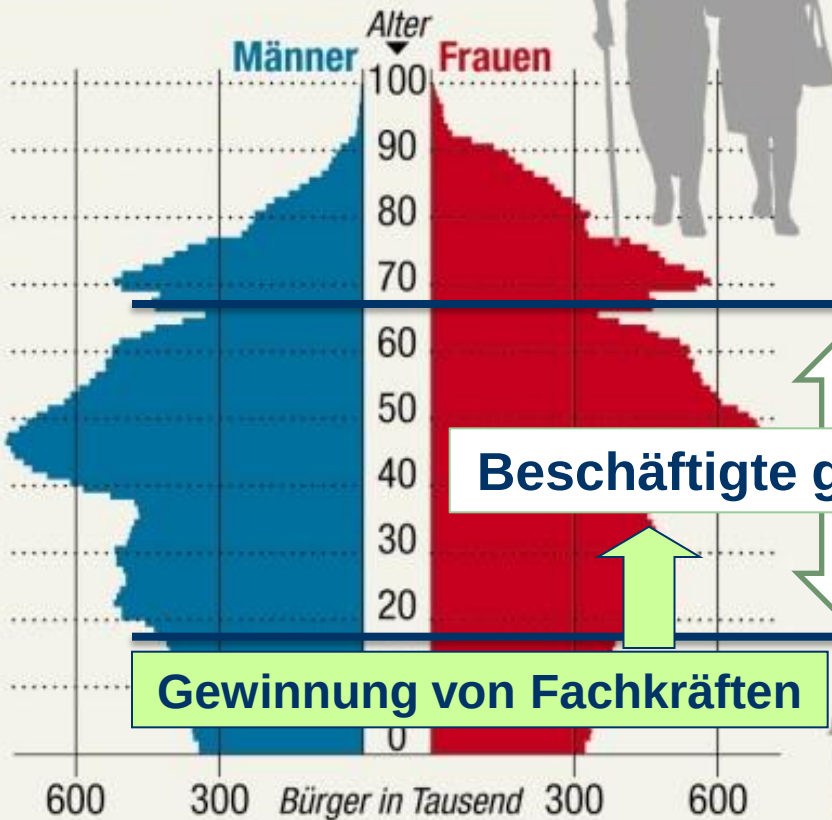


Quelle: Eigene Berechnungen.

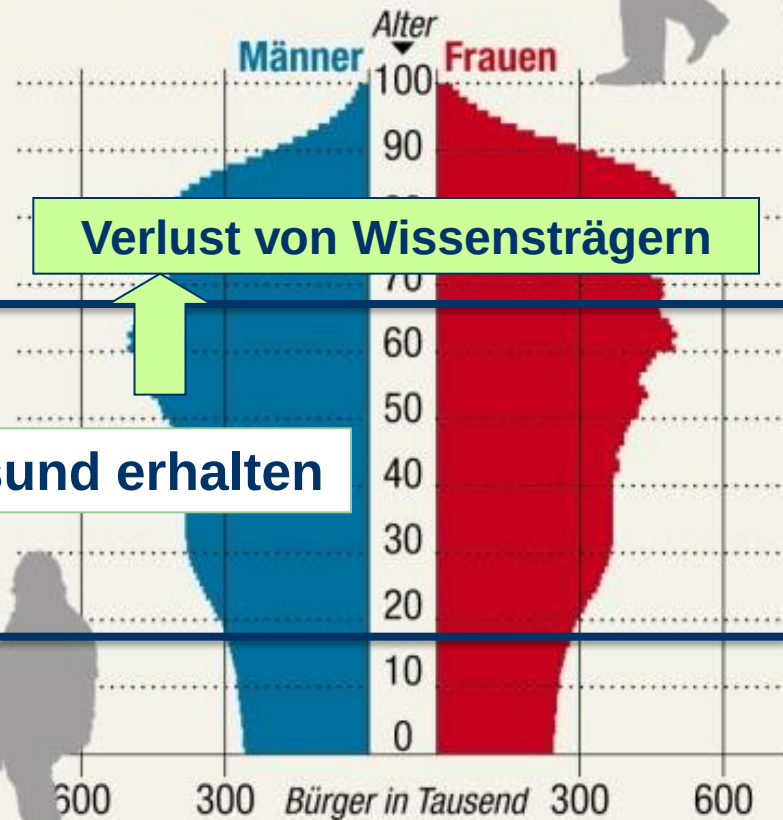
© IAB

Demographische Entwicklung in Deutschland

2010 81,5 Millionen Einwohner



2050* 69,4 Millionen Einwohner



Verlust von Wissensträgern

Beschäftigte gesund erhalten

Gewinnung von Fachkräften

*Annahme: Geburtenhäufigkeit annähernd konstant bei 1,4 Kindern je Frau; Jährlicher Wanderungssaldo plus 100 000 Personen

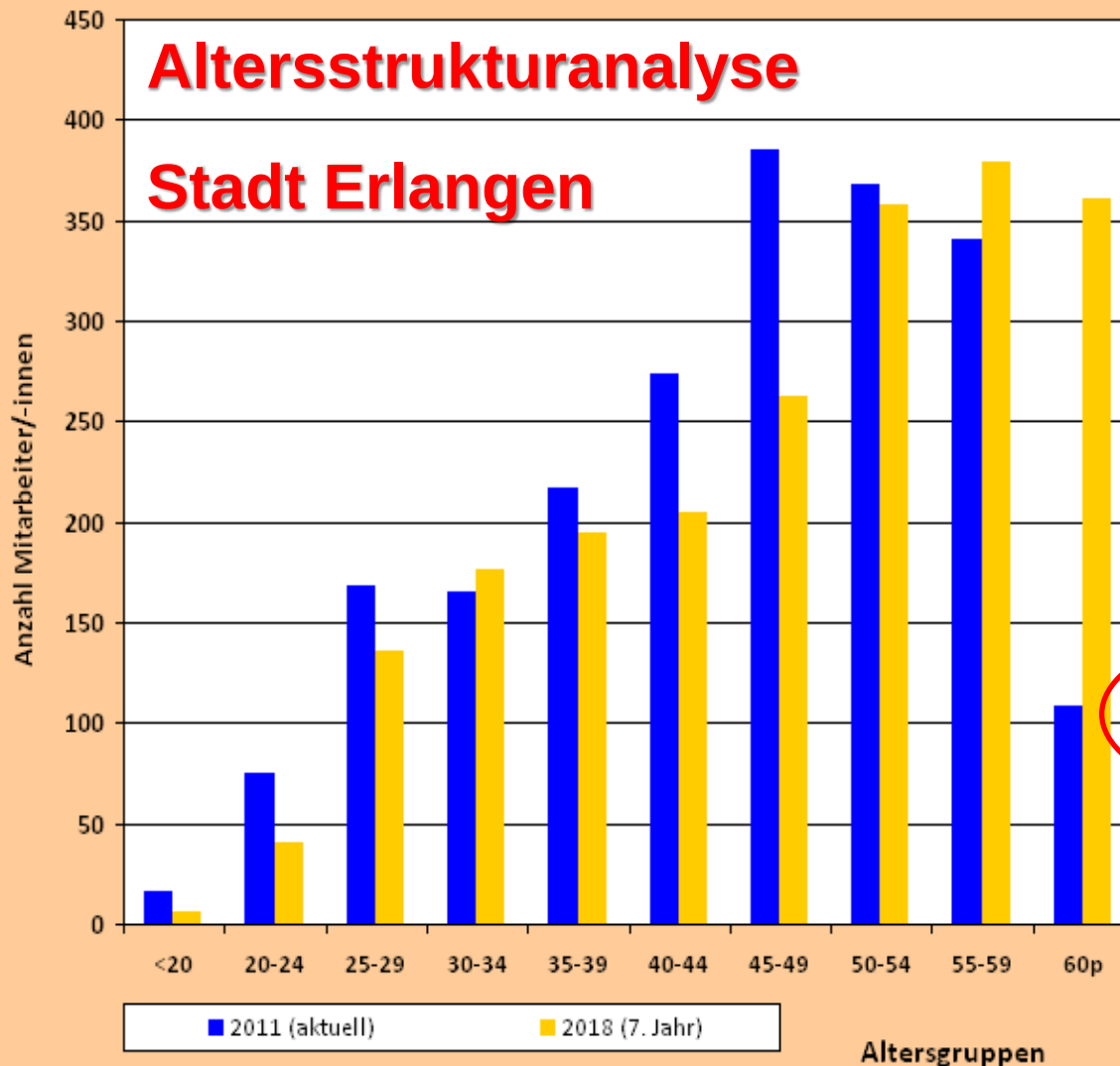
SZ-Graphik; Quelle: Statistisches Bundesamt

Unternehmen gesamt - keine Selektion

Info Trend Jahre Animation Daten I/O zurück

Altersstrukturanalyse

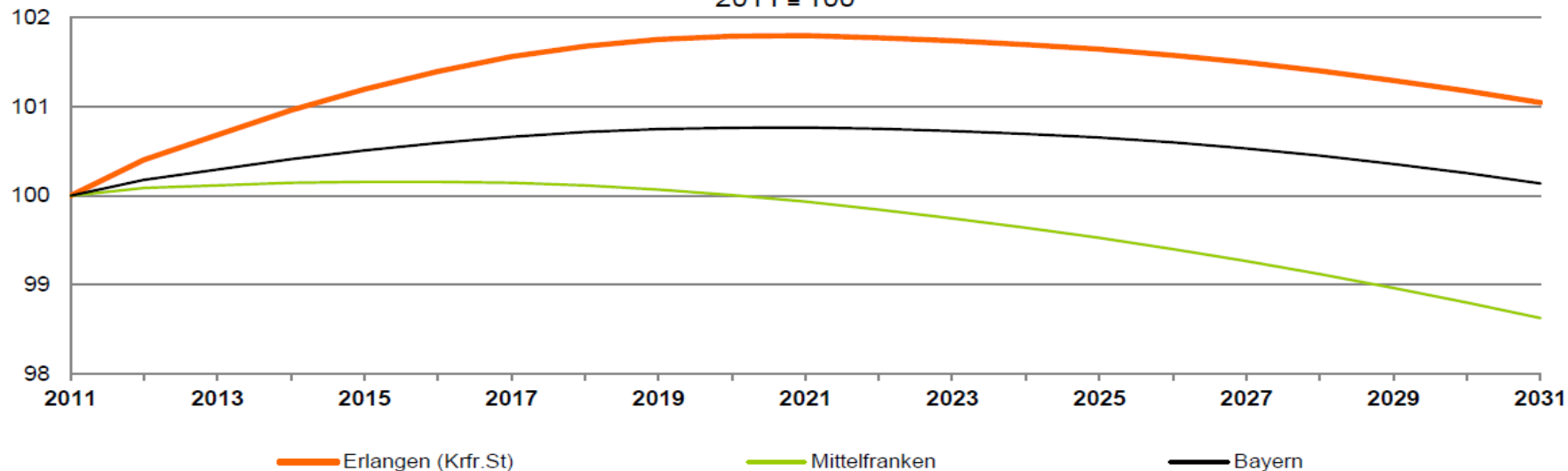
Stadt Erlangen



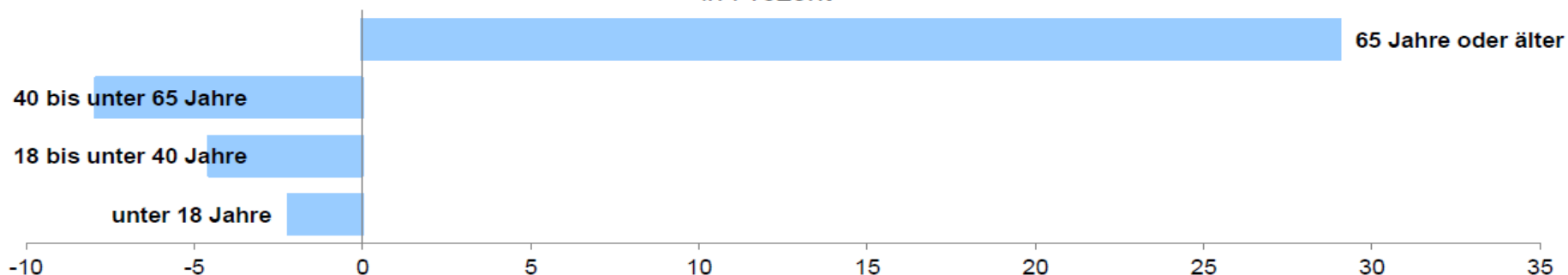
	2011	2018	+/-
Personen	2.117	2.117	0
D-Alter	44,8 J.	47,7 J.	3,0 J.
beschäftigt	15,8 J.		
Typ	0%	0	
<35 J.	20%	17%	-3%
35-49 J.	41%	31%	-10%
50plus	39%	52%	13%
Rente < 5J.	5%	17%	12%
Rundungsdifferenz von +/- 1% möglich			

Angaben jeweils für Zeitraum Prognose		
Abgänge bis 2018	688	32,5%
Zugänge bis 2018	688	32,5%

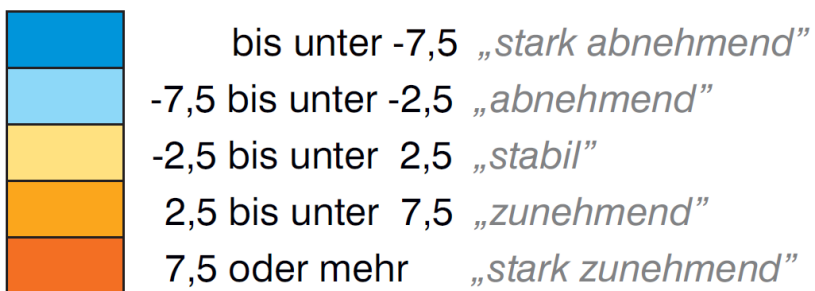
Entwicklung der Bevölkerung im Vergleich zu Regierungsbezirk und Bayern 2011 $\hat{=}$ 100



Veränderung der Bevölkerung 2031 gegenüber 2011 nach Altersgruppen in Prozent



Veränderung 2031 gegenüber 2011
in Prozent



Erlangen



Die Psyche leidet

Folgende Erkrankungen führen zu frühzeitigem Berufsende:



10%

**Herz-/Kreislauf-
erkrankungen**

14%

**Neubildungen/
Krebs**

16%

**Skelett/
Muskeln/
Bindegewebe**

18%

**Stoffwechsel/
Verdauung/
Sonstige**

42%

**Psychische
Erkrankungen/
Nerven/Sinne**

Quelle: DRV/Deutsche Rentenversicherung; Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 2008 • Grafik: djd/Allianz Leben • Foto: fotolia.com



„Prävention stärken“

Körperliche und psychische Belastungen
frühzeitig erkennen und dauerhaft senken

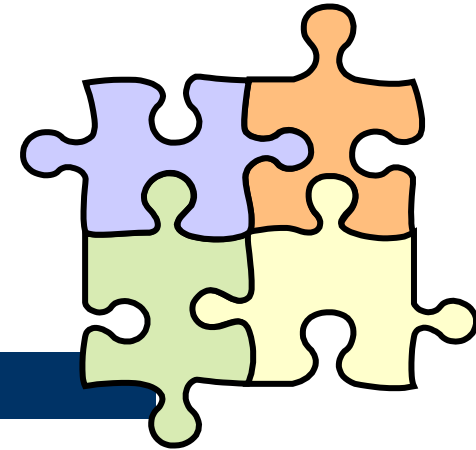


owning and taking
for the future
stress in the





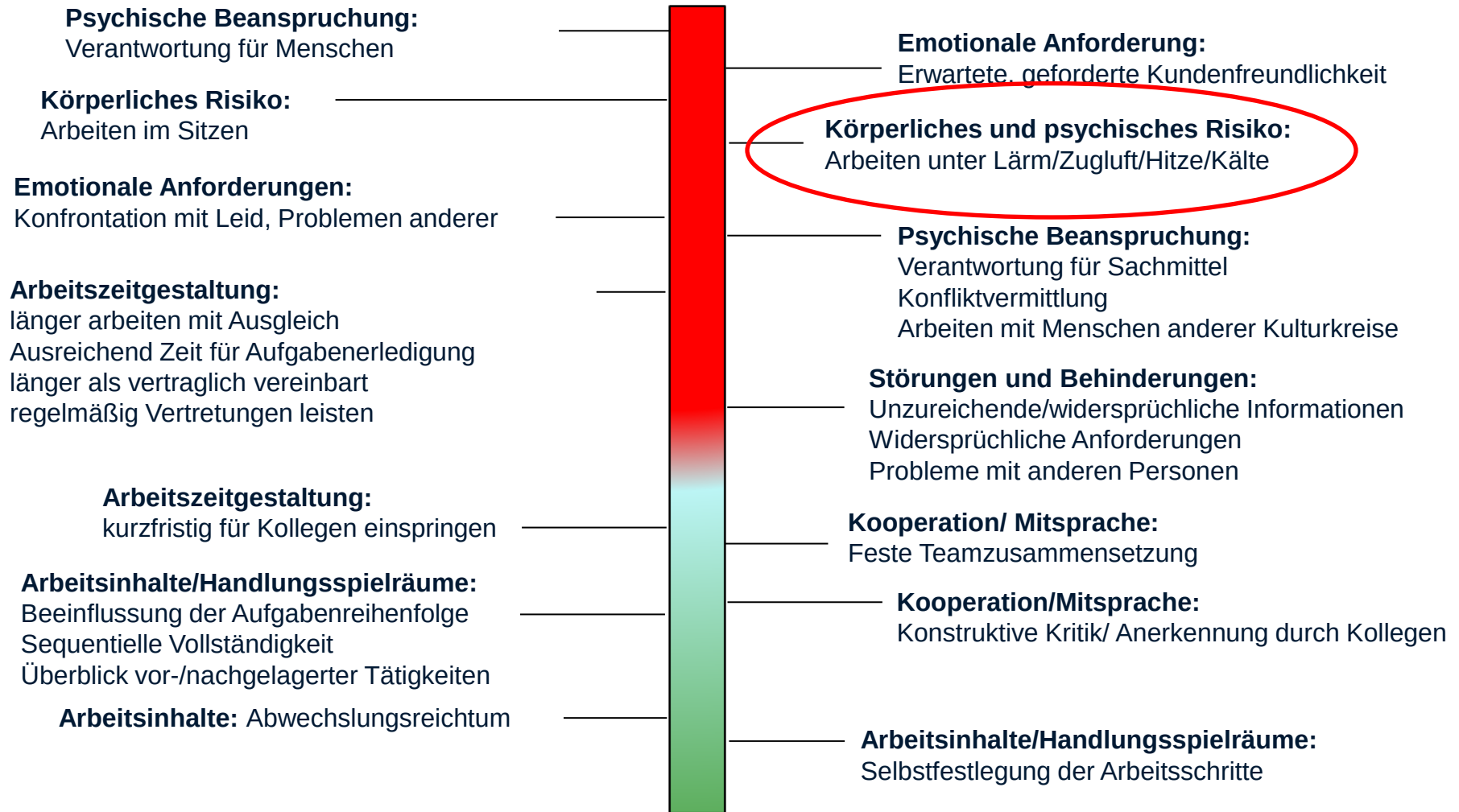
Haupterkenntnis



- Im **klassischen Arbeitsschutz** sind wir **gut** aufgestellt (Unfallverhütung, ...)
- Beim **präventiven Gesundheitsschutz** gibt es **noch Handlungsbedarf**

Risikoprofil der Stadt Erlangen – Gesamtergebnis

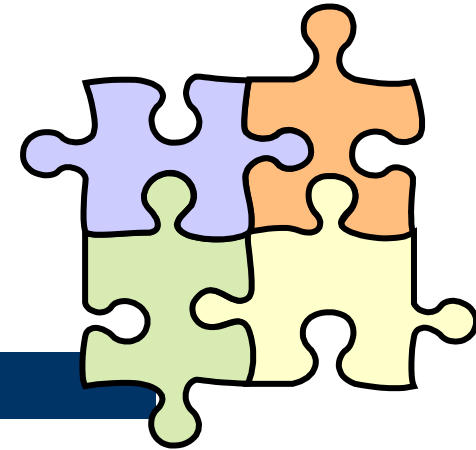
Hohes Risiko für Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Gesundheit



Erhält die Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Gesundheit



Handlungsfelder ...



Hitze und Lärmbelastung reduzieren

- ✓ Ggf. weitere Wasserspender aufstellen
- ✓ Einen Standard bei Neubauten für den Lärm- und Hitzeschutz vereinbaren
- ✓ Nachbesserungen bei den alten Objekten (langfristigen Investitionsplan aufstellen)

Risikoprofil der Stadt Erlangen – Gesamtergebnis

Hohes Risiko für Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Gesundheit

Psychische Beanspruchung:

Verantwortung für Menschen

Körperliches Risiko:

Arbeiten im Sitzen

Emotionale Anforderungen:

Konfrontation mit Leid, Problemen anderer

Arbeitszeitgestaltung:

länger arbeiten mit Ausgleich

Ausreichend Zeit für Aufgabenerledigung

länger als vertraglich vereinbart

regelmäßig Vertretungen leisten

Arbeitszeitgestaltung:

kurzfristig für Kollegen einspringen

Arbeitsinhalte/Handlungsspielräume:

Beeinflussung der Aufgabenreihenfolge

Sequentielle Vollständigkeit

Überblick vor-/nachgelagerter Tätigkeiten

Arbeitsinhalte: Abwechslungsreichtum

Emotionale Anforderung:

Erwartete, geforderte Kundenfreundlichkeit

Körperliches und psychisches Risiko:

Arbeiten unter Lärm/Zugluft/Hitze/Kälte

Psychische Beanspruchung:

Verantwortung für Sachmittel

Konfliktvermittlung

Arbeiten mit Menschen anderer Kulturkreise

Störungen und Behinderungen:

Unzureichende/widersprüchliche Informationen

Widersprüchliche Anforderungen

Probleme mit anderen Personen

Kooperation/ Mitsprache:

Feste Teamzusammensetzung

Kooperation/Mitsprache:

Konstruktive Kritik/ Anerkennung durch Kollegen

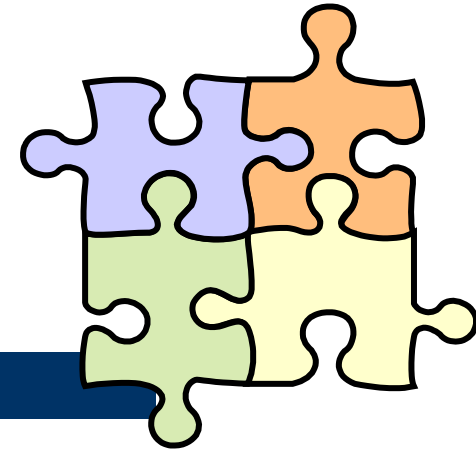
Arbeitsinhalte/Handlungsspielräume:

Selbstfestlegung der Arbeitsschritte

Erhält die Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Gesundheit



Handlungsfelder ...



Ergonomie am Arbeitsplatz verbessern

- ✓ **Präsentationen im Intranet aufbereiten**
- ✓ **Schulungen zur Ergonomie abhalten**
- ✓ **Elektrisch-höhenverstellbare Schreibtische als Standardlösung anbieten bei Neuanschaffungen (Bestand erhöhen)**

Risikoprofil der Stadt Erlangen – Gesamtergebnis

Hohes Risiko für Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Gesundheit

Psychische Beanspruchung:
Verantwortung für Menschen

Körperliches Risiko:
Arbeiten im Sitzen

Emotionale Anforderungen:
Konfrontation mit Leid, Problemen anderer

Arbeitszeitgestaltung:
länger arbeiten mit Ausgleich
Ausreichend Zeit für Aufgabenerledigung
länger als vertraglich vereinbart
regelmäßig Vertretungen leisten

Arbeitszeitgestaltung:
kurzfristig für Kollegen einspringen

Arbeitsinhalte/Handlungsspielräume:
Beeinflussung der Aufgabenreihenfolge
Sequentielle Vollständigkeit
Überblick vor-/nachgelagerter Tätigkeiten

Arbeitsinhalte: Abwechslungsreichtum

Emotionale Anforderung:
Erwartete, geforderte Kundenfreundlichkeit

Körperliches und psychisches Risiko:
Arbeiten unter Lärm/Zugluft/Hitze/Kälte

Psychische Beanspruchung:
Verantwortung für Sachmittel
Konfliktvermittlung
Arbeiten mit Menschen anderer Kulturkreise

Störungen und Behinderungen:
Unzureichende/widersprüchliche Informationen
Widersprüchliche Anforderungen
Probleme mit anderen Personen

Kooperation/ Mitsprache:
Feste Teamzusammensetzung

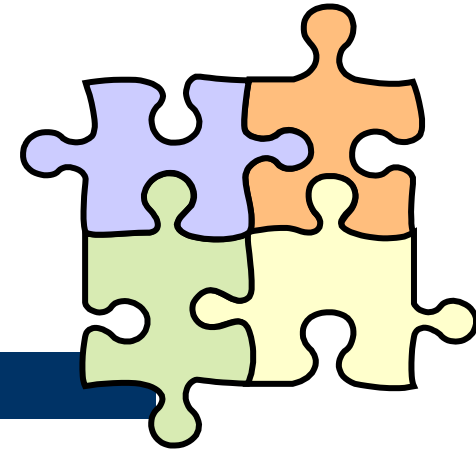
Kooperation/Mitsprache:
Konstruktive Kritik/ Anerkennung durch Kollegen

Arbeitsinhalte/Handlungsspielräume:
Selbstfestlegung der Arbeitsschritte

Erhält die Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Gesundheit



Handlungsfelder ...

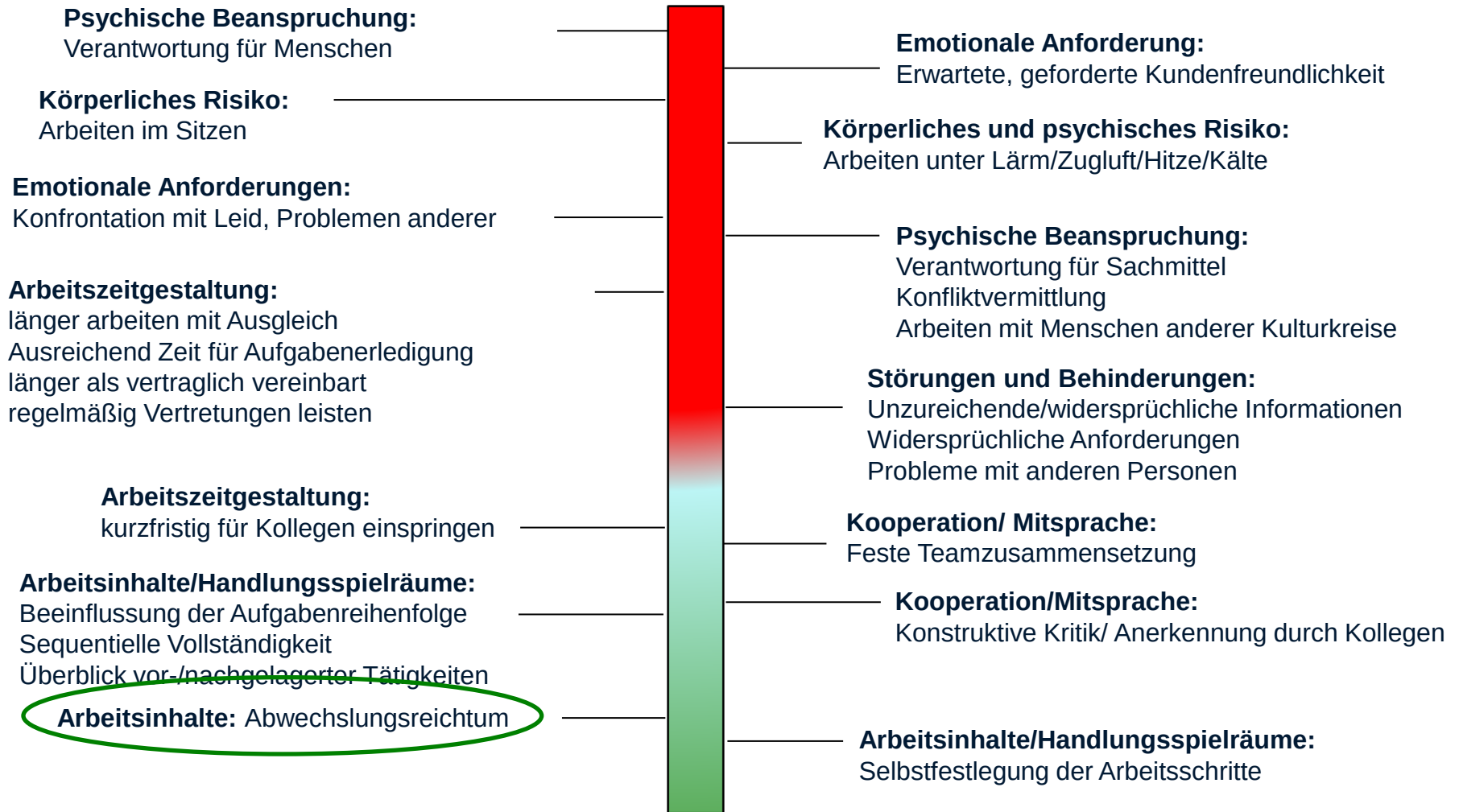


Psychische Beanspruchung beim Thema „Verantwortung für Menschen“ senken

- ✓ **Mitarbeitergespräch neu gestalten**
- ✓ **Führungskompetenzen verbessern**
- ✓ **Kollegiale Beratung & Supervision**
- ✓ **Fort- und Weiterbildungen anbieten**

Risikoprofil der Stadt Erlangen – Gesamtergebnis

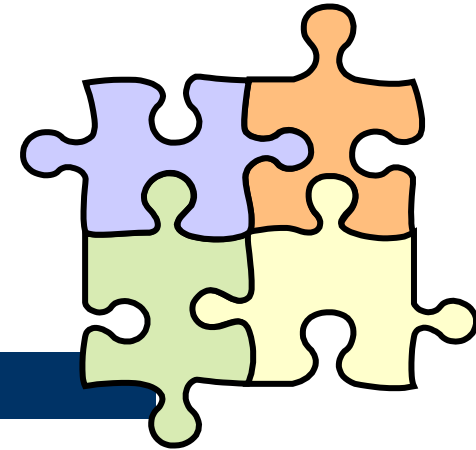
Hohes Risiko für Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Gesundheit



Erhält die Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Gesundheit



Handlungsfelder ...

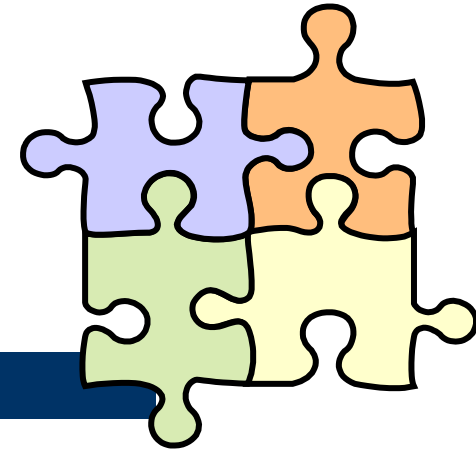


„Den Wechsel fördern!“

- ✓ **Zentrale und dezentrale Angebote in der Personalentwicklung besser verschränken**
- ✓ **Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible AZ-Modelle inklusive Sabbaticals**



Handlungsfelder ...



... in der Gesundheitsförderung

- ✓ *Raum zur Gesundheitsförderung (~ 20 qm)*
- ✓ *Massagen in Arbeitsplatznähe anbieten*
- ✓ *Die Angebote der Sportförderung erhalten*
- ✓ *Gesundheitsangebote dezentral anbieten oder großen Bewegungsraum vorhalten*



Voltaire (1694 - 1778)

In der ersten Hälfte des Lebens ruinieren wir unsere Gesundheit um möglichst viel Geld zu verdienen,

in der zweiten Hälfte des Lebens geben wir viel Geld aus und brauchen viel Zeit, um unsere Gesundheit wieder zu erlangen.



Wir sagen ...

**Danke für ihre Zeit und
ihre Aufmerksamkeit!**