



## Regionales Demografienetzwerk - ReDeKoo

- Zukunftsfähige Personalarbeit  
angesichts alternder Belegschaften -

### Überblick Gefährdungsbeurteilung Stadtverwaltung Erlangen

Gefördert vom Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Präsentation im HFGA am 26.09.2012



**ffw GmbH, Gesellschaft für  
Personal- und  
Organisationsentwicklung**

Allersberger Straße 185 F  
90461 Nürnberg

Tel.: 0911/ 46 26 79 - 0  
Fax: 0911/ 46 26 79 - 40

Internet: [www.ffw-nuernberg.de](http://www.ffw-nuernberg.de)  
e-mail: [info@ffw-nuernberg.de](mailto:info@ffw-nuernberg.de)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



# Befragung

## Standardisierte Befragung

- Fragebogen mit 238 Items
- Inhaltliche Kategorien (Bewertung von Arbeitsbedingungen):
  - **Psychische Anforderungen**
    - Verantwortung, Arbeitsinhalte, Handlungsspielräume
    - Störungen und Behinderungen
    - Lernen und Entwicklung
    - Information, Kommunikation, Mitsprache
    - Führung
    - Rahmenbedingungen der Arbeit
    - Arbeitszeit, Arbeitsleistung
  - **Körperliche Anforderungen**
  - **Arbeitszufriedenheit**
  - **Beurteilung des Personalrats**
  - **Arbeiten am Bildschirm**
    - Ergonomie
    - Arbeitsorganisation
    - Beschwerden
  - **Auswirkungen der Tätigkeit auf Befinden, Gesundheit und Leistungsfähigkeit**
  - **Soziodemografische Angaben** (Stellenanteil, Tätigkeit, Organisationsbereich ...)

## Befragung

Fragebogen verteilt ab 19. März 2012

Befragungszeitraum bis 04. Mai 2012

Rücklauf: 956 abgegebene Fragebögen

Rücklaufquote: über 43%



Folie 2



im Rahmen der Initiative:



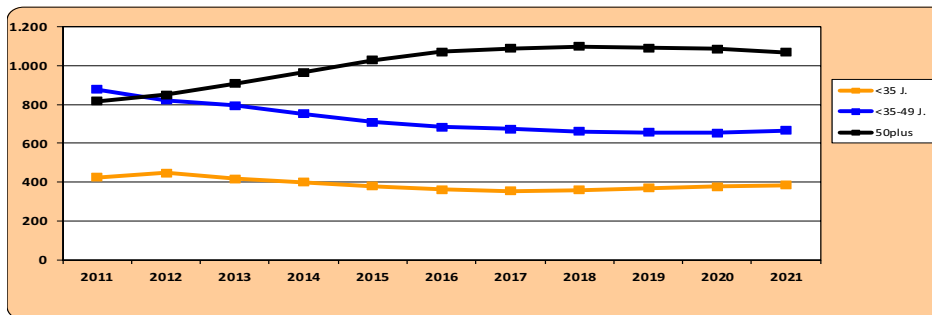
Projekträger:



# Überblick Personalstruktur - Arbeitsbedingungen

Altersstruktur für:

Unternehmen gesamt - keine Selektion



## Kennziffern Personalstruktur

Know-how Verlust (5 J.)	23%
Personalbedarf (5 J.)	23%
Anteil weiblich	51%
Betriebszugehörigkeit	16 J.
Anzahl	2.117
Durchschnittsalter	45 J.

Anzahl Befragung

Bewertung der Arbeitsbedingungen für:

Unternehmen gesamt - keine Selektion

45% 946

gesundheitsförderlich		lernförderlich		Zufriedenheit	
körperliche Anforderungen	psychische Anforderungen				
Körperliche Verausgabung	Verantwortung	Arbeitsinhalte	Arbeitsplatz und Arbeitsumgebun		
Stoffliche Risiken	Arbeitsinhalte	Handlungsspielräume	Arbeitsinhalte und -anforderun		
Physikalische Einflüsse	Handlungsspielräume	Verbesserungskultur	Arbeitsorganisation		
Unfallgefahren	Emotionale Anforderungen	Qualifizierung	Lernen und Entwicklung		
Schutzkleidung	Störungen und Behinderungen	Entwicklung	Führung		
	Lernen und Entwicklung	Führung	Personalpolitik		
	Information, Kommunikation	Zusammenarbeit	Arbeits- und Gesundheitsschutz		
	Kooperation, Mitsprache	zeitliche Freiräume	Betriebsklima		
	Führung		Personalrat		
	Arbeitsplatzsicherheit				
	Arbeitszeitgestaltung				
	Veränderungsdynamik				

## Personalstrukturanalyse – gesamtes Unternehmen

### Durchschnittsalter steigt

- Das Durchschnittsalter liegt 2011 bei 44,6 Jahren. Es steigt innerhalb der nächsten 5 Jahre auf 47,6 Jahre, also rund 0,6 Jahre pro Jahr.
- Von 2017 bis 2021 bleibt es annähernd konstant
- Dieser Trend trifft auf fast alle Ämter und Tätigkeitsgruppen zu

### 50plus wächst auf über 50%

- Innerhalb der nächsten 5 Jahre steigt der Anteil 50plus auf über 50%.
- Vom 6. bis zum 10. Jahr verbleibt der Anteil in dieser Größenordnung.
- Dieser Trend trifft auf fast alle Ämter und Tätigkeitsgruppen zu.

### Anteil von MA in den rentennahen Jahren steigt deutlich

- MA in rentennahen Jahren (weniger als 5 Jahre vor Renteneintritt) steigt von heute 5% auf 18% im Jahr 2021.



Folie 4



im Rahmen der Initiative:

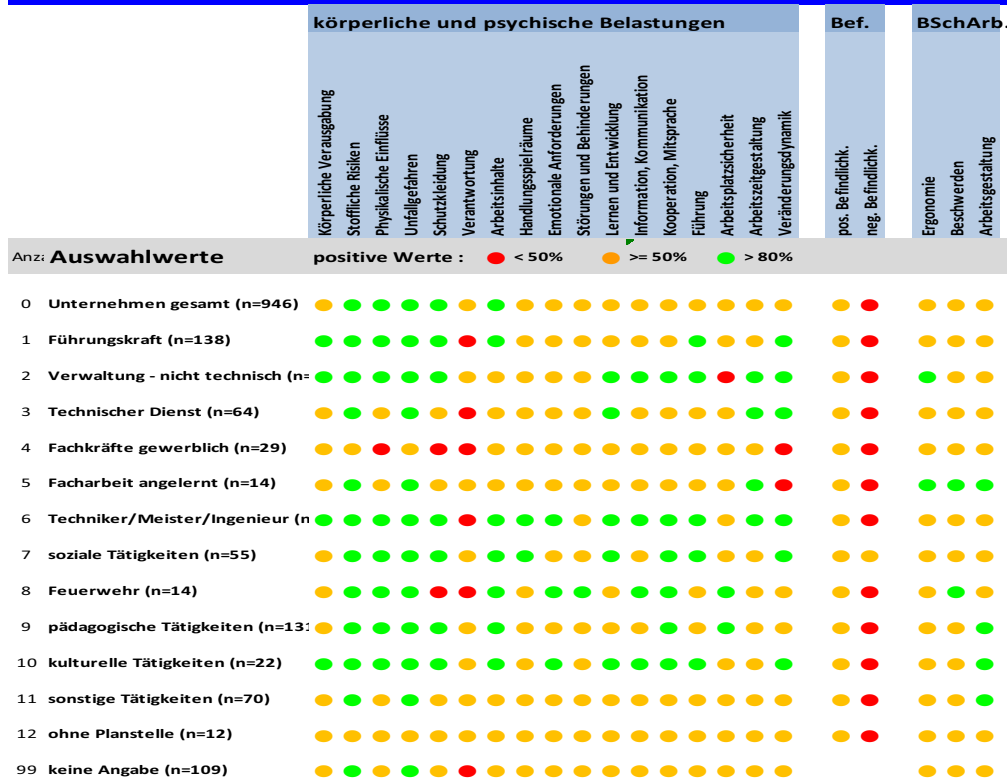


Projekträger:



# Überblick nach Tätigkeiten

## Überblick Altersstruktur und Arbeitsbedingungen für Hauptbereiche



## Zusammenfassung Überblick

Die **Arbeitsbedingungen** bei der Stadtverwaltung Erlangen werden von den verschiedenen Tätigkeitsgruppen unterschiedlich bewertet, wobei es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie den Altersgruppen gibt:

- Erste Anhaltspunkte für Gefährdungsrisiken, die auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind, finden sich im Bereich der Verantwortung. Keine Tätigkeitsgruppe stuft diese Kategorie frei von Risiken ein.
- Besonders bei den Tätigkeitsgruppen **Fachkräfte gewerblich und Facharbeit angelernt** treten vermehrt Risiken auf.
- Die **Befindlichkeit am Ende eines Arbeitstages** ist bei den Beschäftigten überwiegend negativ ausgeprägt.
- Die Kategorien Bildschirmarbeit, Lernförderlichkeit und Wichtigkeit/Zufriedenheit sind indifferent.



Folie 6



im Rahmen der Initiative:



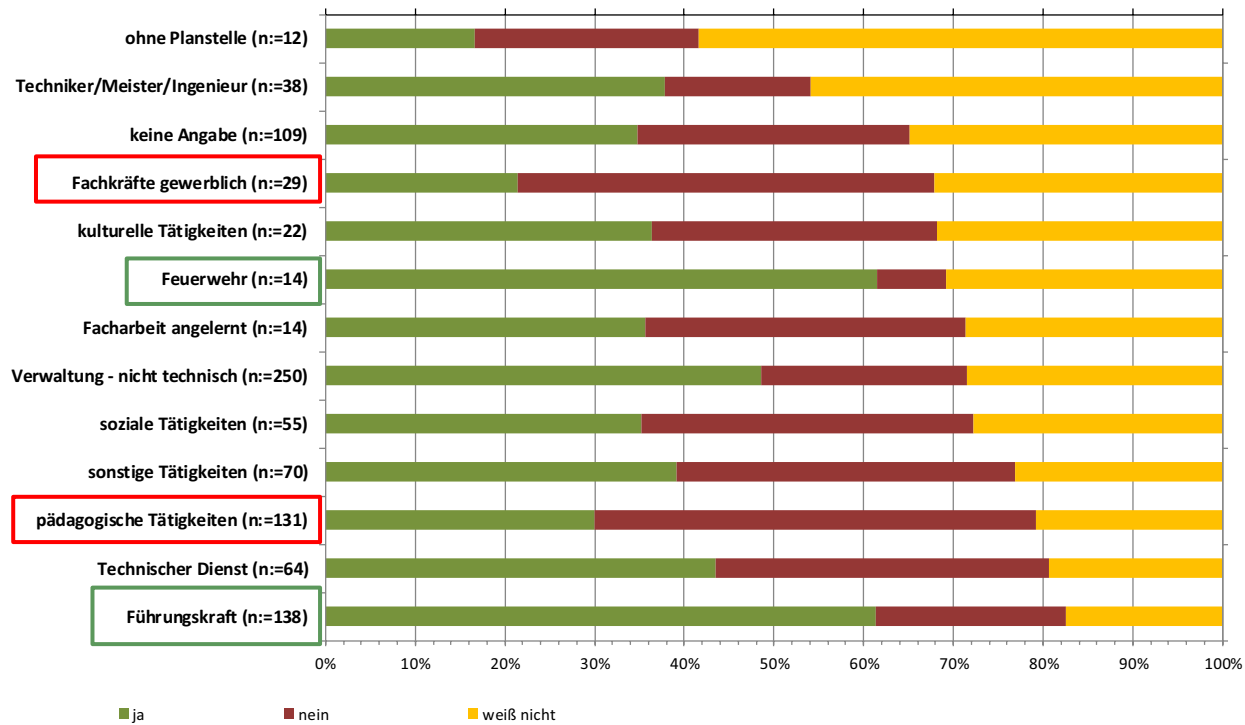
Projekträger:



# Tätigkeit bis zur Rente - Tätigkeiten

Glauben Sie, dass Sie Ihre jetzige Arbeitstätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können?

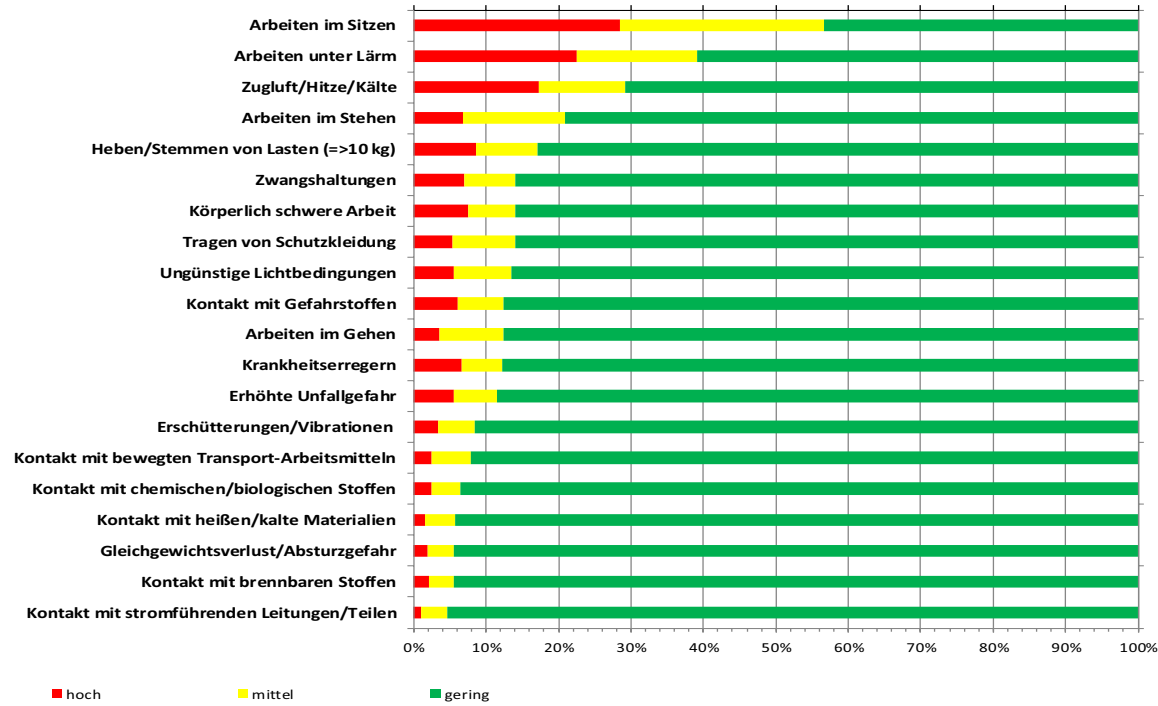
Frage: 12.3 Arbeiten bis zur Rente - Tätigkeit)



# Risikobewertung Top 20 negativ körperliche Risiken

Risikoabschätzung aus Häufigkeit und erlebter Belastung körperlicher und psychischer Anforderungen in der Arbeit

Fragen für Top 20 negativ körperlich - Unternehmen gesamt - n:= 886



Folie 8



im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

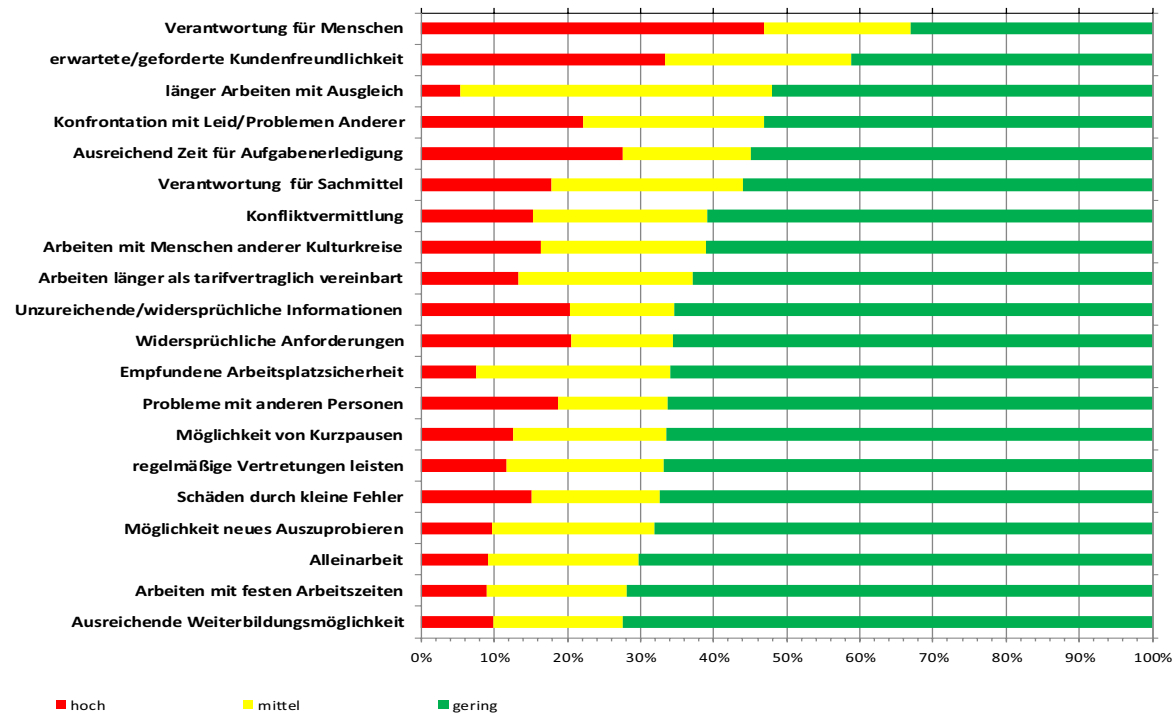




# Risikobewertung Top 20 negativ psychische Risiken

Risikoabschätzung aus Häufigkeit und erlebter Belastung körperlicher und psychischer Anforderungen in der Arbeit

Fragen für Top 20 negativ psychisch - Unternehmen gesamt - n:= 751



# Zusammenfassung und erste Thesen zur Gestaltung

## Körperliche Risiken

- Die „klassischen“ körperlichen Risiken (**Zugluft/Hitze/Kälte, Arbeiten im Stehen, Heben/Tragen von Lasten, körperlich schwere Arbeit**) überwiegend im gewerblichen Bereich:
  - Sie tragen dazu bei, dass über 40% der Fachkräfte gewerblich nicht glauben, dass sie ihre jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben können,
  - Reduzierung der Belastungen durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und gezielte Qualifizierung (Belastungswechsel, Mischarbeit).
- Die **körperlichen Risiken im verwaltenden Bereich** hängen stark mit dem vorherrschenden Arbeitsmittel = Computer zusammen:
  - Stimmt die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze nicht (z.B. Tastatur ohne Handauflagefläche, Tische nicht höhenverstellbar), machen sich die „klassischen“ körperliche Beschwerden (Nacken, Rücken, Schultern, Augen) negativ bemerkbar,
  - Fokus auf die ergonomische Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze (z.B. Tastatur mit Handauflagefläche),
  - Überprüfung, ob die Aufgabenstellung noch zur Hard- und Software passt.



Folie 10



im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



## Zusammenfassung und erste Thesen zur Gestaltung

### Psychische Risiken

- **Psychische Risikofaktoren** sind bei der Stadtverwaltung Erlangen wesentlich stärker ausgeprägt als körperliche Risikofaktoren.
- **Verantwortung für Personen und/oder Sachmittel:**
  - Risiko, das sich mit der Verantwortung verbindet, in allen Tätigkeitsgruppen hoch bis dominant,
  - Hinterfragen, ob und in wie weit die Verantwortungsbereiche aktiv von den Personengruppen zu beeinflussen sind,
  - Stehen Bewältigungsmöglichkeiten im ausreichendem Umfang zur Verfügung?
- **Emotionale Anforderungen:**
  - stehen bei den **sozialen und pädagogischen Tätigkeiten** im Mittelpunkt,
  - Führungskräfte und nicht-technische Verwaltung ebenfalls betroffen,
  - sind die vorhandenen Bewältigungs- und Unterstützungsmöglichkeiten quantitativ und qualitativ ausreichend?

# Zusammenfassung und erste Thesen zur Gestaltung

## Psychische Risiken

- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten:
  - im **gewerblichen Bereich, bei der Feuerwehr und bei Führungskräften** stellen fehlende **Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten** einen Risikofaktor dar,
  - gezielte Angebote, um im gewerblichen Bereich die flexible Einsatzfähigkeit und damit die Arbeitsbedingungen zu verbessern,
  - Trennung von Kompetenzentwicklung und hierarchischer Aufstieg,
  - Stärkung der Fachlaufbahn.
  
- Das Risiko, das durch die **Arbeitszeitgestaltung** entsteht, speist sich in erster Linie aus der **Verlängerung der Arbeitszeit** durch besondere Anlässe bzw. der (regelmäßigen) Vertretung von Kollegen/innen. Selbst die Möglichkeit des Ausgleichs senkt scheinbar nicht die Spannungen, die hierdurch mit dem Privatleben entstehen. Besonders bei der Feuerwehr (Schichtsystem, Arbeiten an Sonn- und Feiertagen) und bei den pädagogischen Tätigkeiten (Arbeit mit nach Hause nehmen) ist das Risiko besonders hoch.



Folie 12



im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



## Weiteres Vorgehen

1. Vertiefende Betrachtung und Auswertung in der Steuergruppe (Personalstrukturanalyse, Gefährdungsbeurteilung), Ableitungen für den Personalarbeit/für die Personalentwicklung, Festlegung Gestaltungsbereich neben Soziale Dienste.
2. Visualisierung der Ergebnisse für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Erlangen (z.B. Intranet, Bereichs-/Personalversammlungen)
3. Angebot für bis zu 5-6 Organisationseinheiten:
  - Vertiefende Vorstellung der Ergebnisse aus den Organisationseinheiten
  - Entwickeln von Gestaltungsvorschlägen
4. Exemplarischer Gestaltungsbereich:
  - Vertiefende Ergebnisvorstellung
  - Entwickeln und Priorisieren von Gestaltungsideen
  - Beschreibung von ausgewählten Gestaltungsmaßnahmen
  - Maßnahmenumsetzung Pilot
  - Evaluation
5. Implementierung Gefährdungsbeurteilung in die Regelarbeit als kontinuierlicher Verbesserungsprozess

