



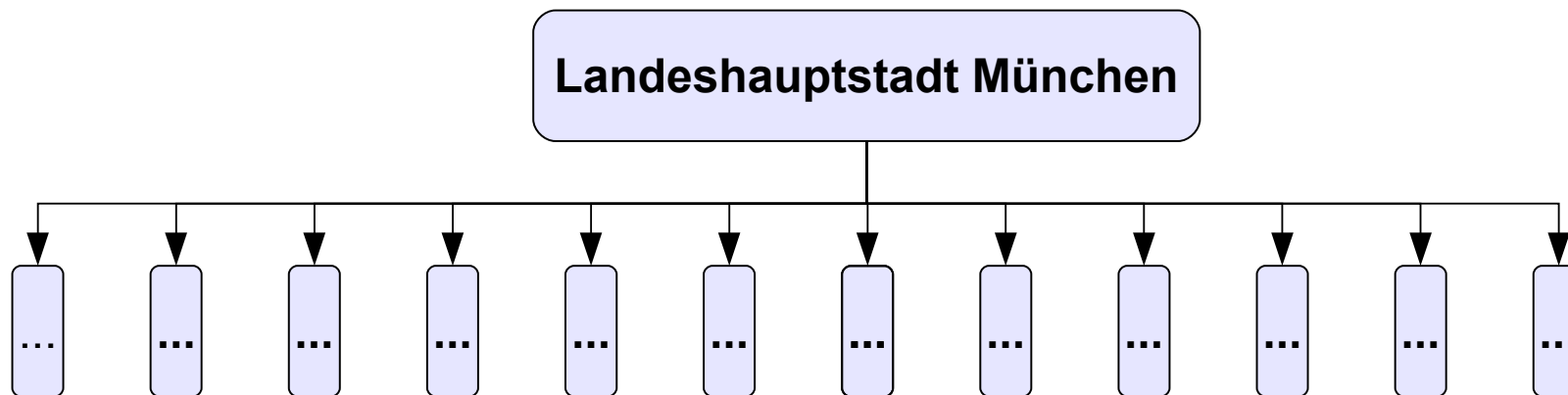
Lässt sich die **Kultur** einer Stadtverwaltung mit Hilfe von **BGM** verändern?



Sabine Can, Gesundheitsmanagerin
Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat

Unternehmenskultur und Gesundheit;
Fachtagung am 11. November 2015, Bielefeld

Die Landeshauptstadt München - Überblick



- über 1,5 Millionen Menschen leben in München. Prognose 2030: ca. 1,65 Millionen
- 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ca. 3.000 Führungskräfte)
- „nur den Goldschmied haben wir nicht!“
- weit über 700 Standorte
- die Landeshauptstadt: größte kommunale Arbeitgeberin und Ausbilderin in Deutschland

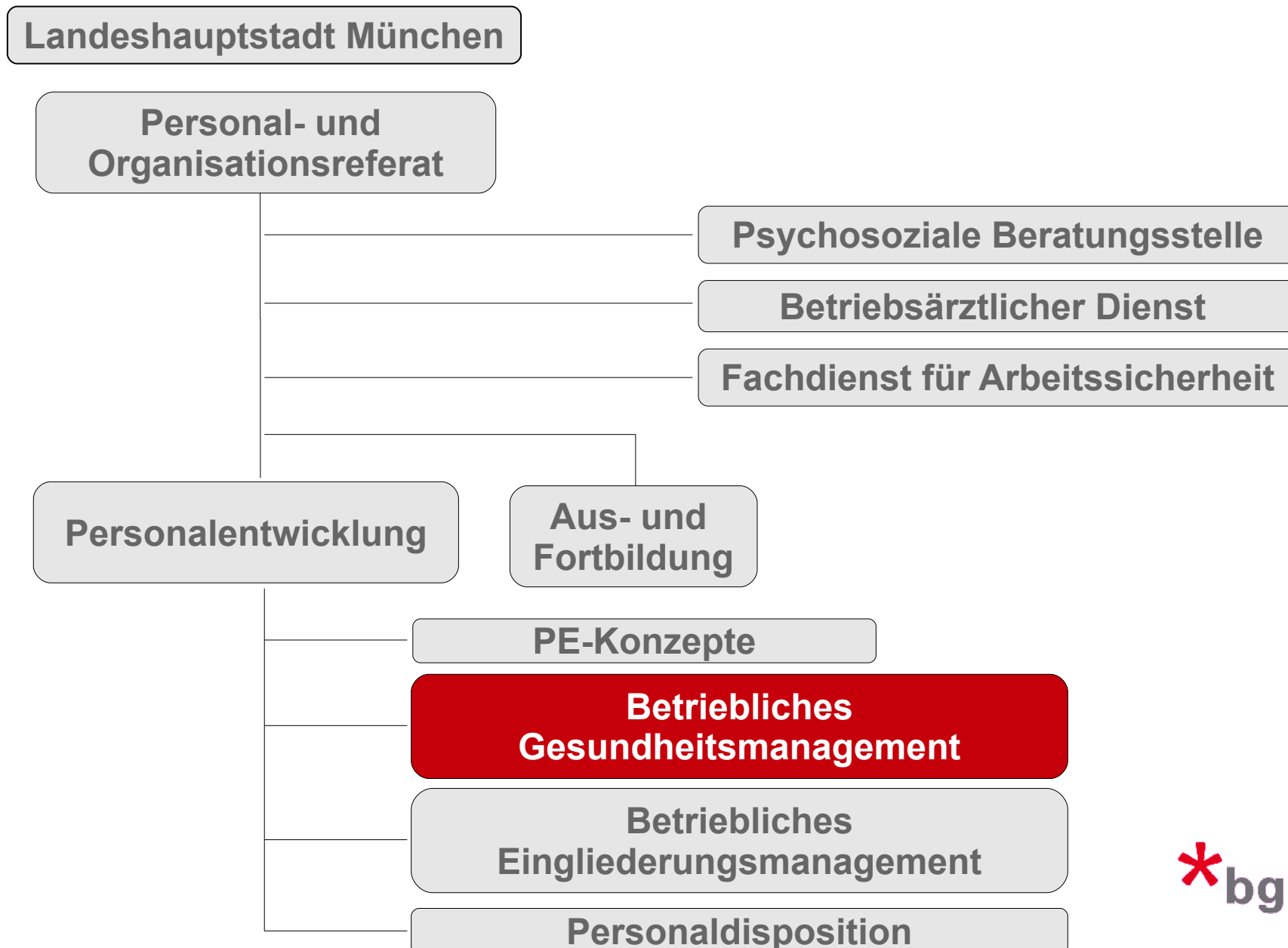


Demografische Entwicklung bei der Münchener Stadtverwaltung

- das Durchschnittsalter liegt bei **44,95** Jahren und steigt
- nur **10,6 %** der Beschäftigten **sind jünger als 35 Jahre**
- innerhalb der nächsten zehn bis 15 Jahre werden knapp **40% aller Beschäftigten altersbedingt ausscheiden**
- jede **zweite Führungsposition** wird **in den nächsten 15 Jahren vakant**

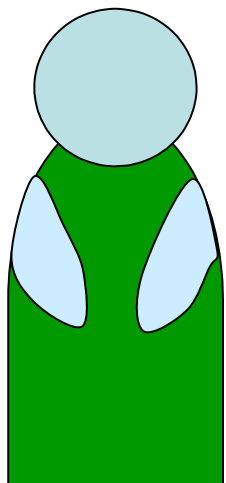
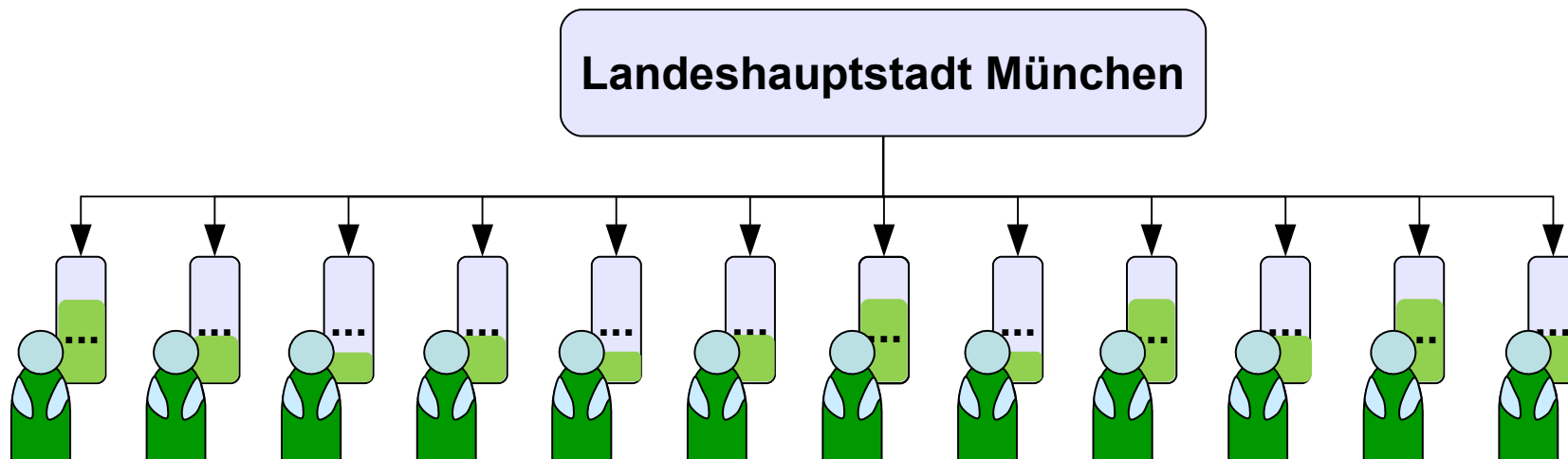


Organisation BGM - zentral





Dezentrale Koordinatorinnen/Koordinatoren



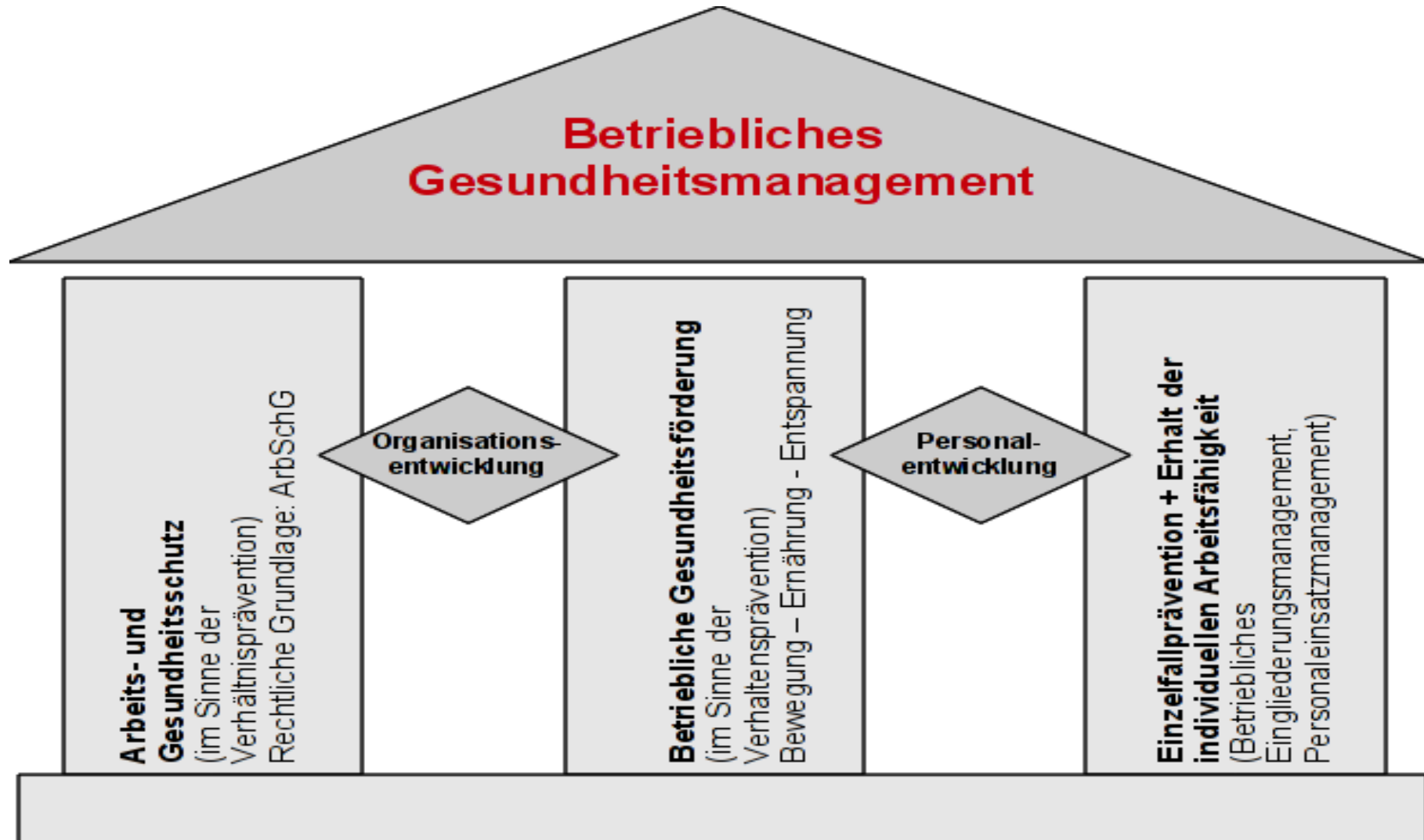
**37 Koordinatorinnen und Koordinatoren für
Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement**

(8,5 Tage Inhouse-Qualifizierung)

36 weitere Personen wurden für erneute
Qualifizierungen gemeldet



Systematische Einordnung des Betriebliches Gesundheitsmanagement



gesund
durch
münchen!*



Dienstvereinbarung
zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

mit dem

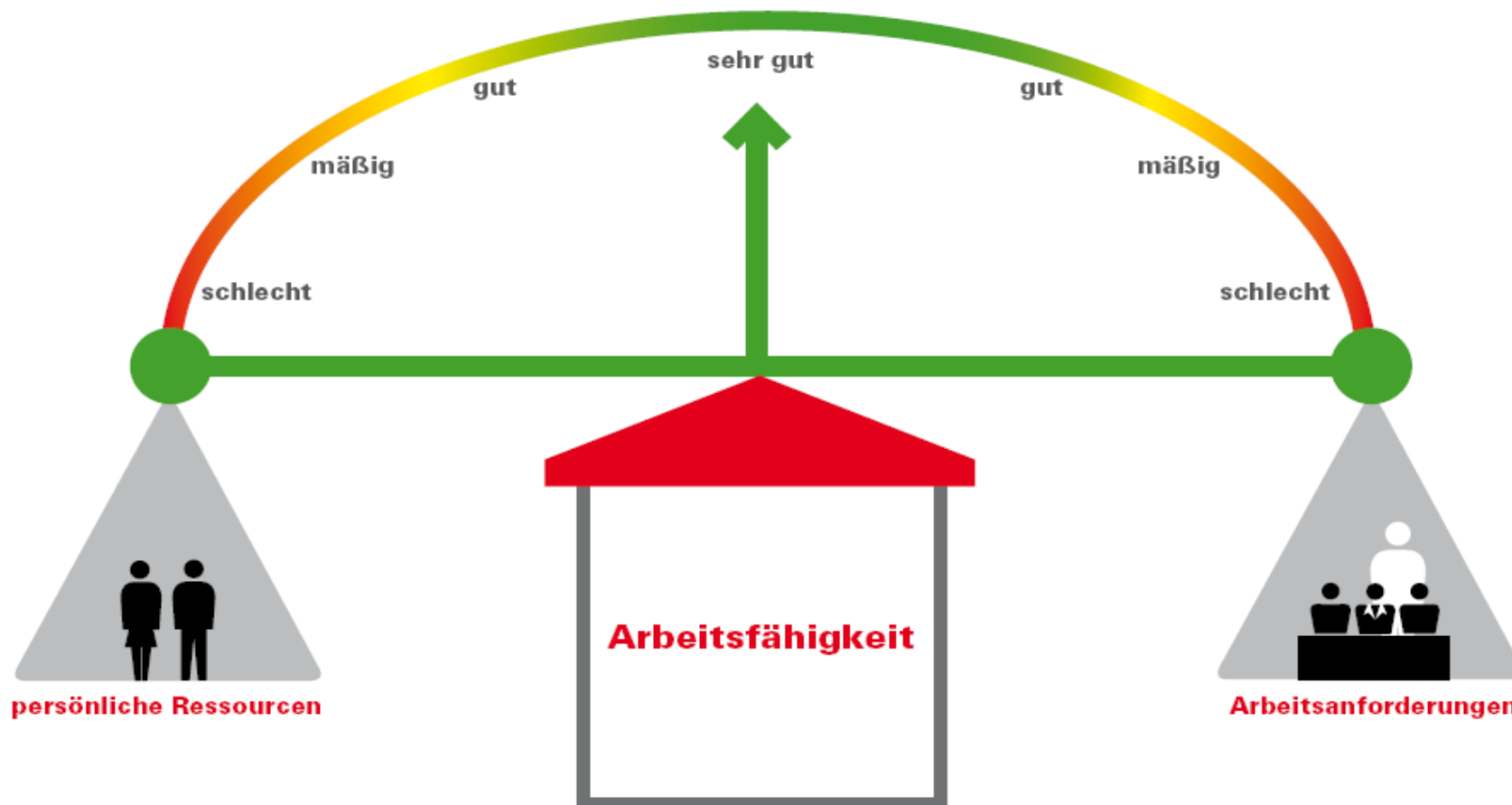
- Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten und damit einer optimalen Arbeitsfähigkeit

und

- verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz

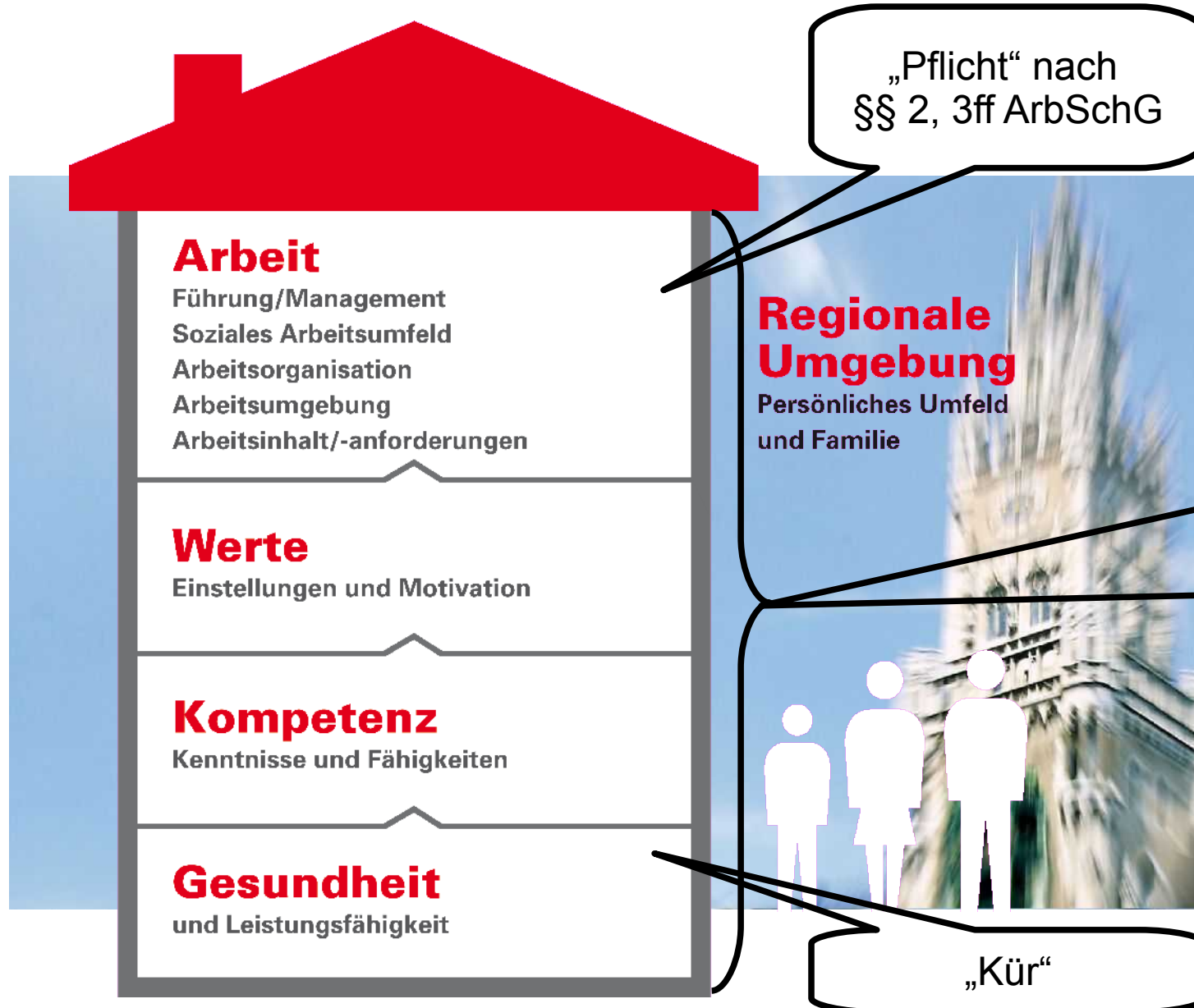
Ganzheitlicher Ansatz für „Arbeitsfähigkeit“

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





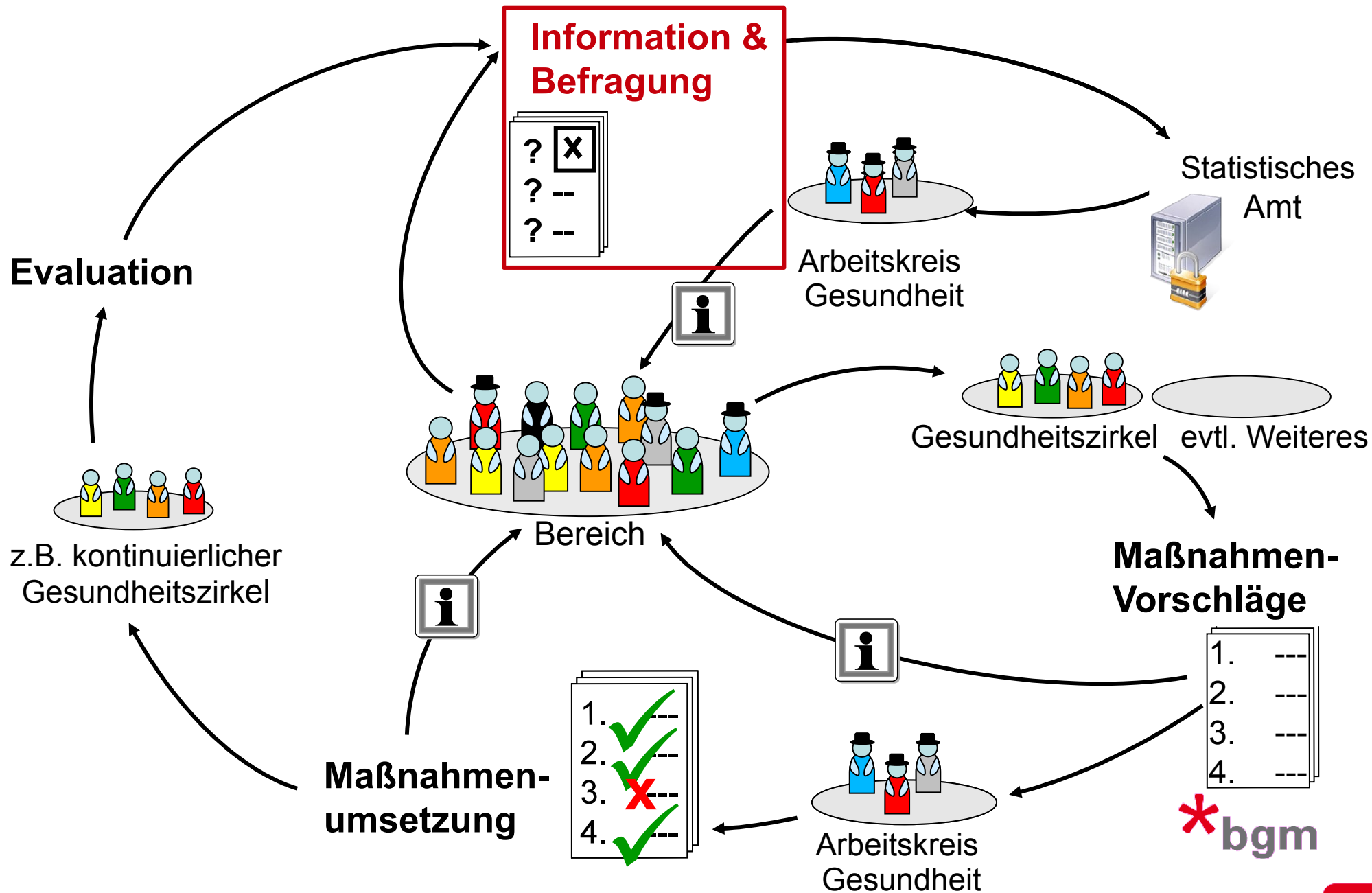
Das Haus der Arbeitsfähigkeit



Nachhaltige
Förderung der
Arbeitsfähigkeit
=
Maßnahmen auf
allen 4 Stockwerken

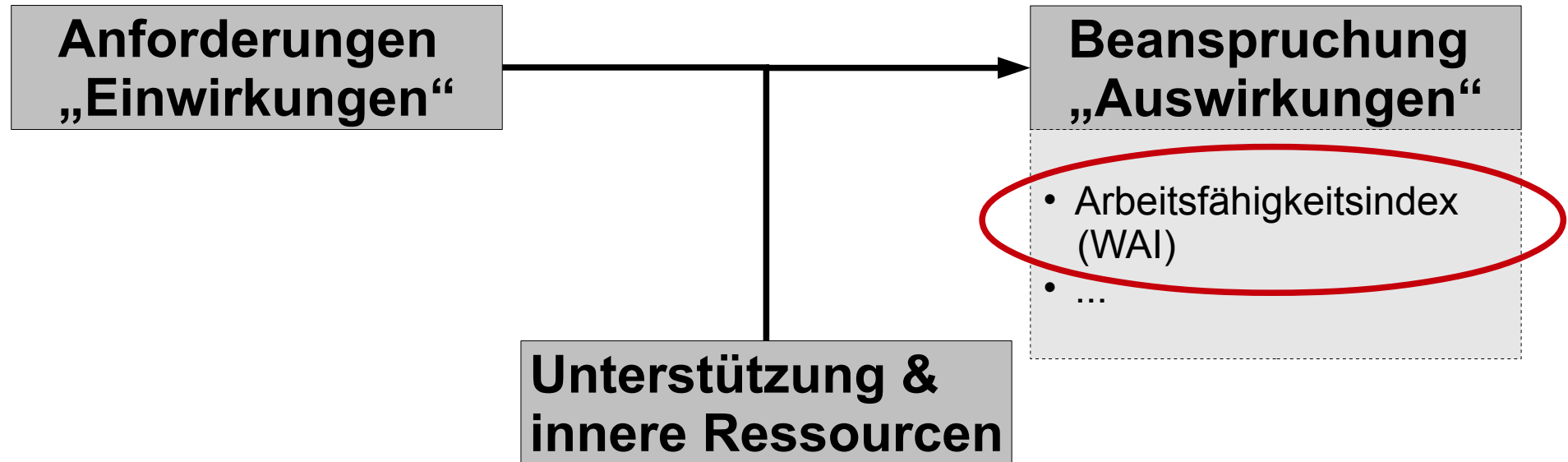


BGM-Integration in Prozesse und Strukturen





Logik des Aufbaus der Befragungsinstrumente





WAI - Work-Ability-Index

Der Work Ability Index - ein Leitfaden

H. M. Hasselhorn, G. Freude



S 87

Schriftenreihe der
Bundesanstalt für
Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin

baua:

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

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



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?“**

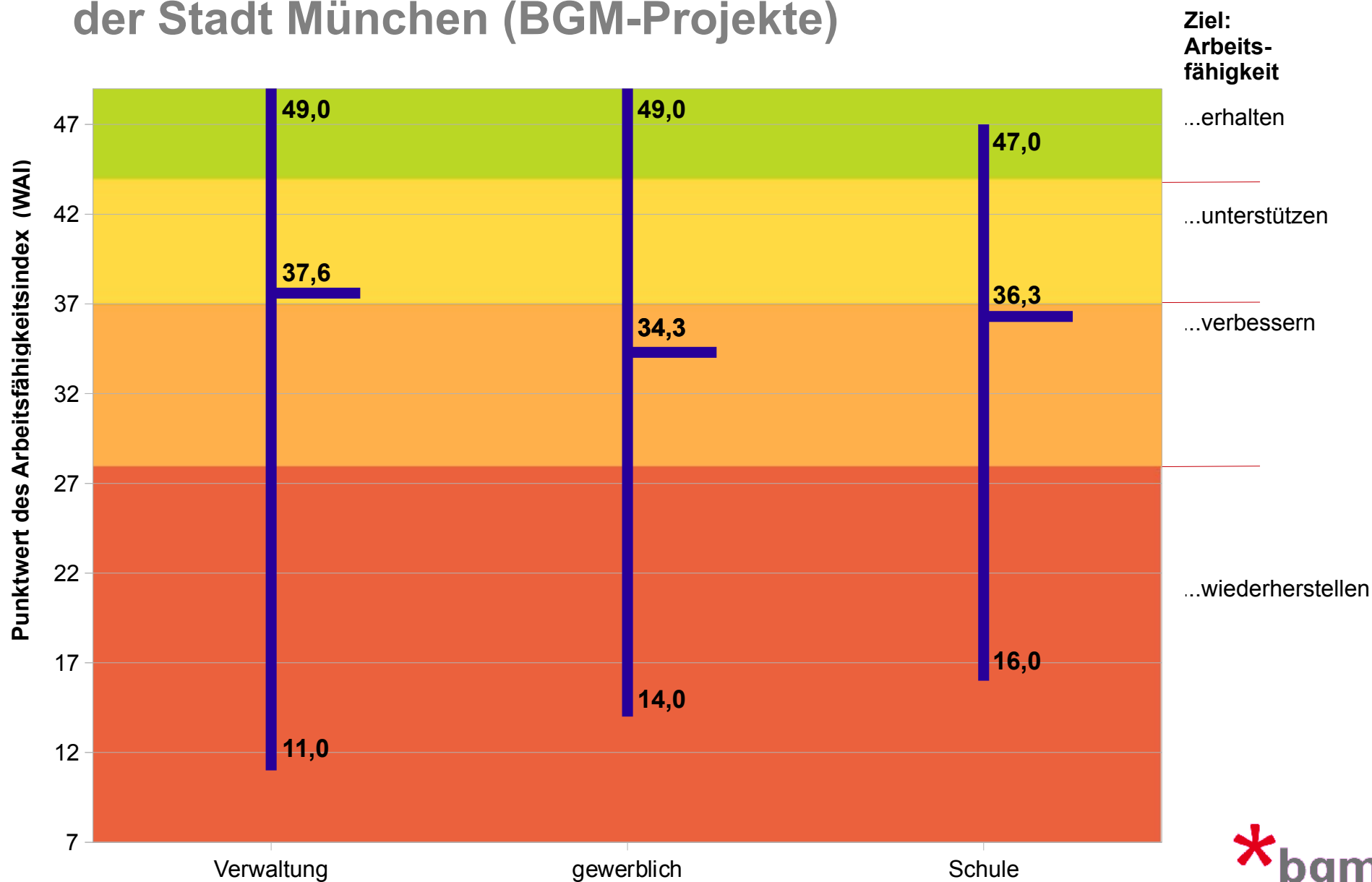


Der Arbeitsfähigkeitsindex



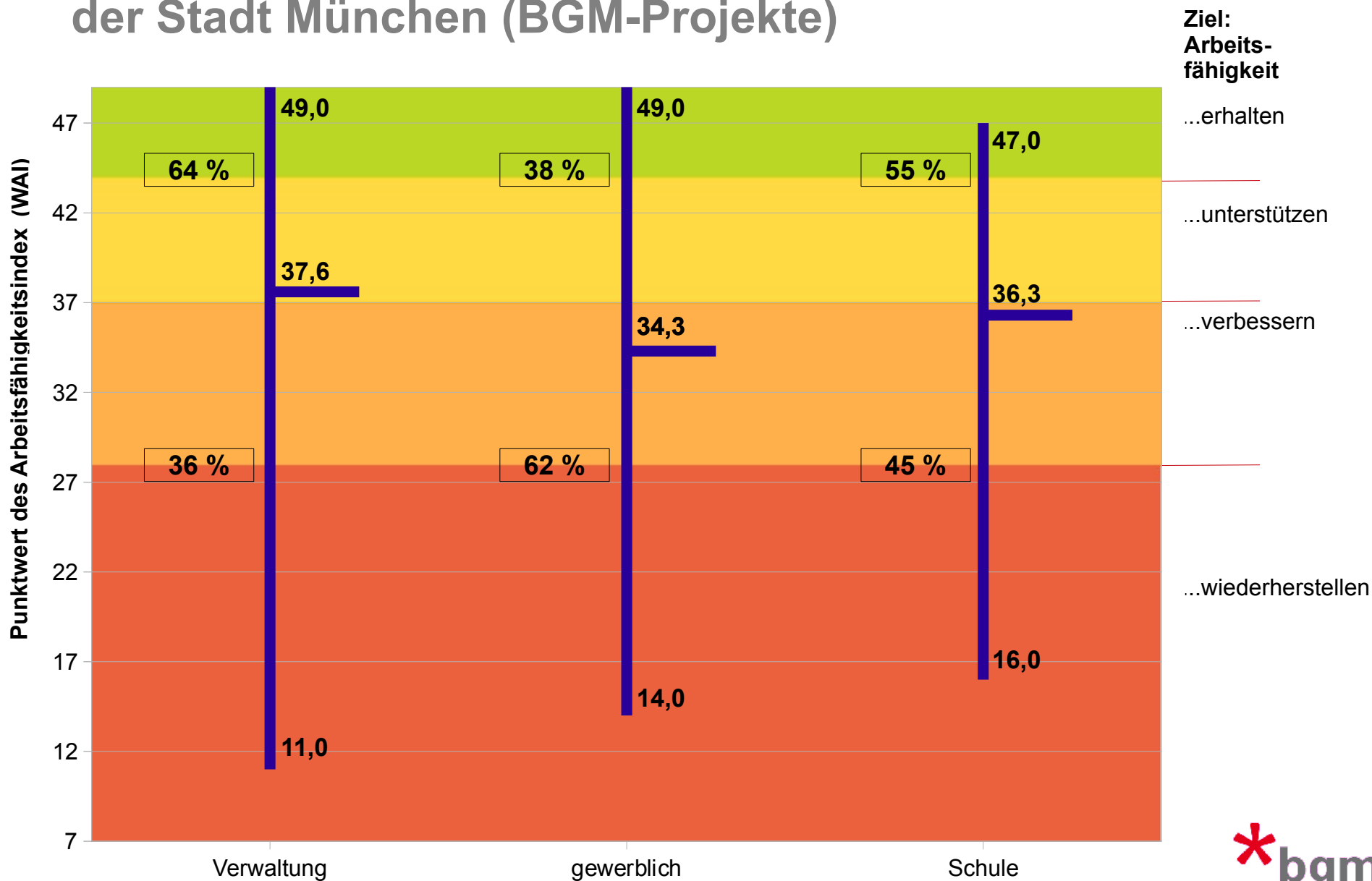


Arbeitsfähigkeit in verschiedenen Bereichen der Stadt München (BGM-Projekte)



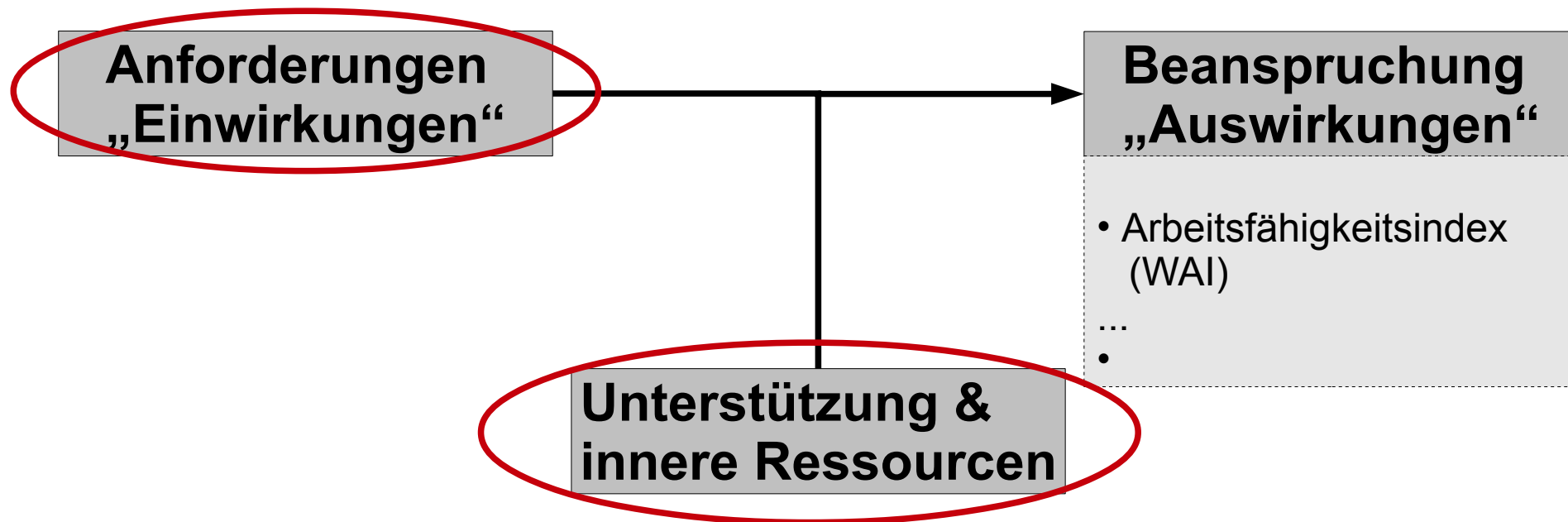


Arbeitsfähigkeit in verschiedenen Bereichen der Stadt München (BGM-Projekte)





Logik des Aufbaus der Befragungsinstrumente





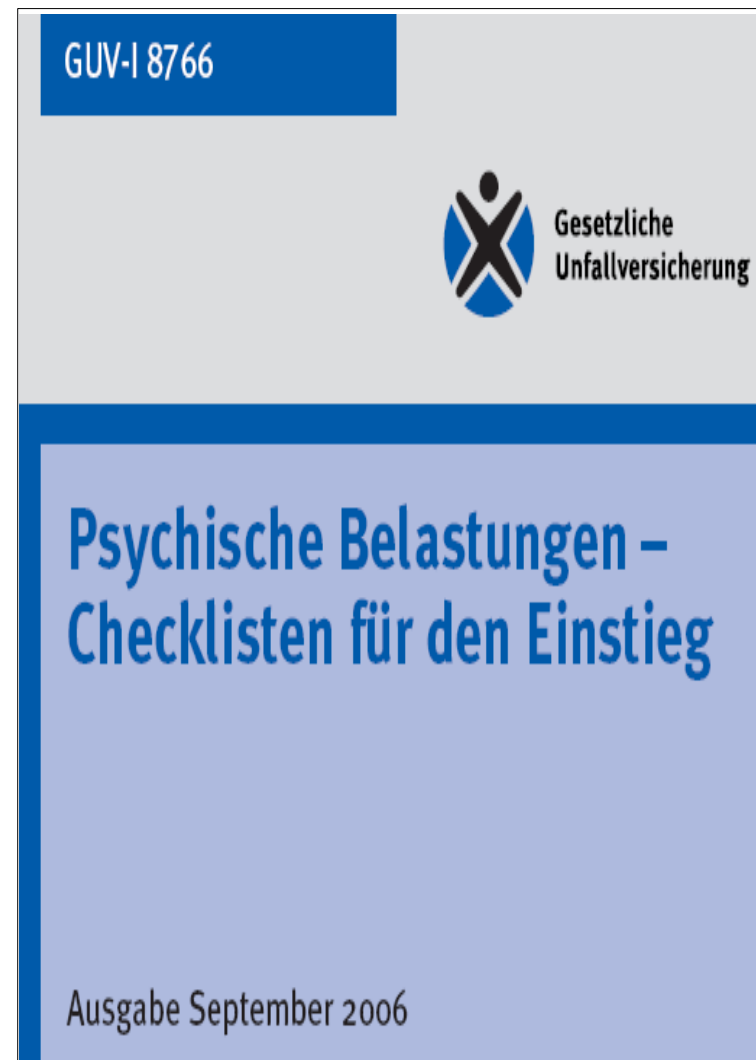
Der Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse

Ziel

- die orientierenden Analyse der Arbeitsbedingungen im Betrieb
- Erkennen von Stressfaktoren
- Optimieren von Ressourcen
(Prümper et al. 1995, Molnar et al. 2003)

Der Test

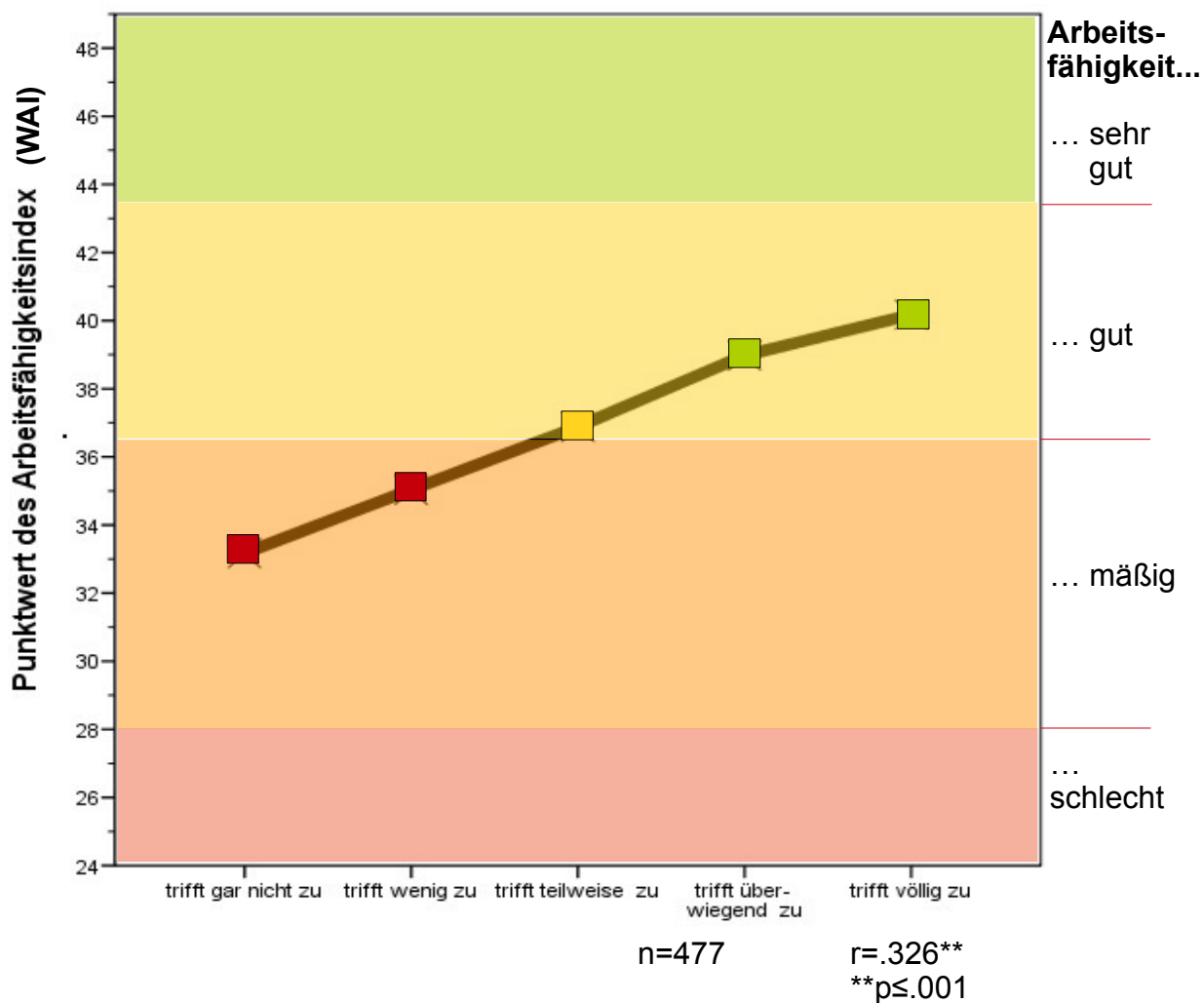
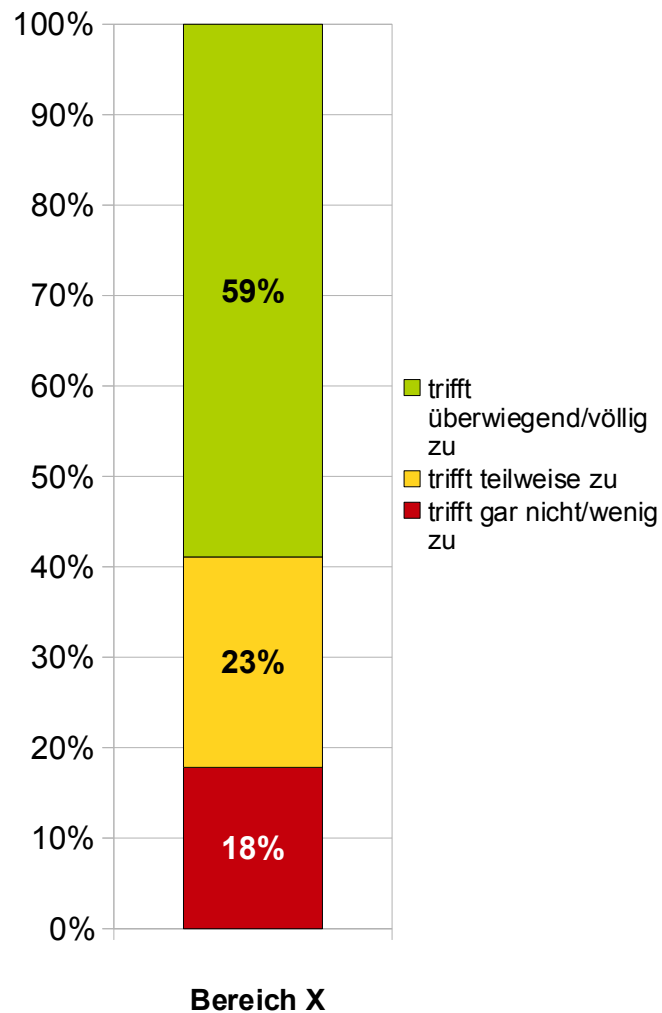
- erlaubt eine Einschätzung der Arbeitstätigkeit nach den sieben **Humankriterien** gem. **DIN EN ISO 9241-2** (Leitsätze zur Aufgabengestaltung)
- Testverfahren für „**Übersichtszwecke**“ gem. **DIN EN ISO 10075** (mittleres Präzisionsniveau)





Auswertungsbeispiel – soziale Rückendeckung

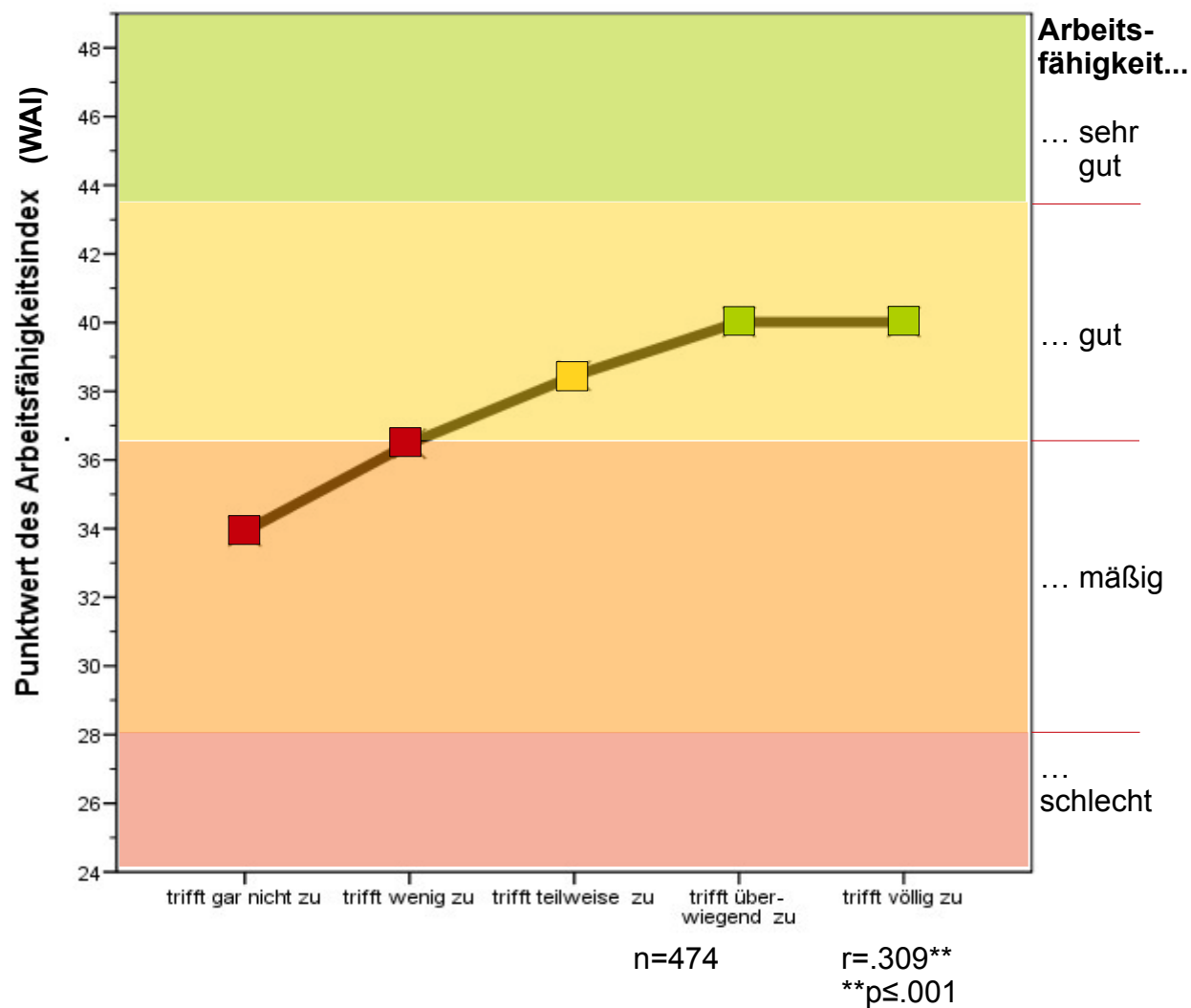
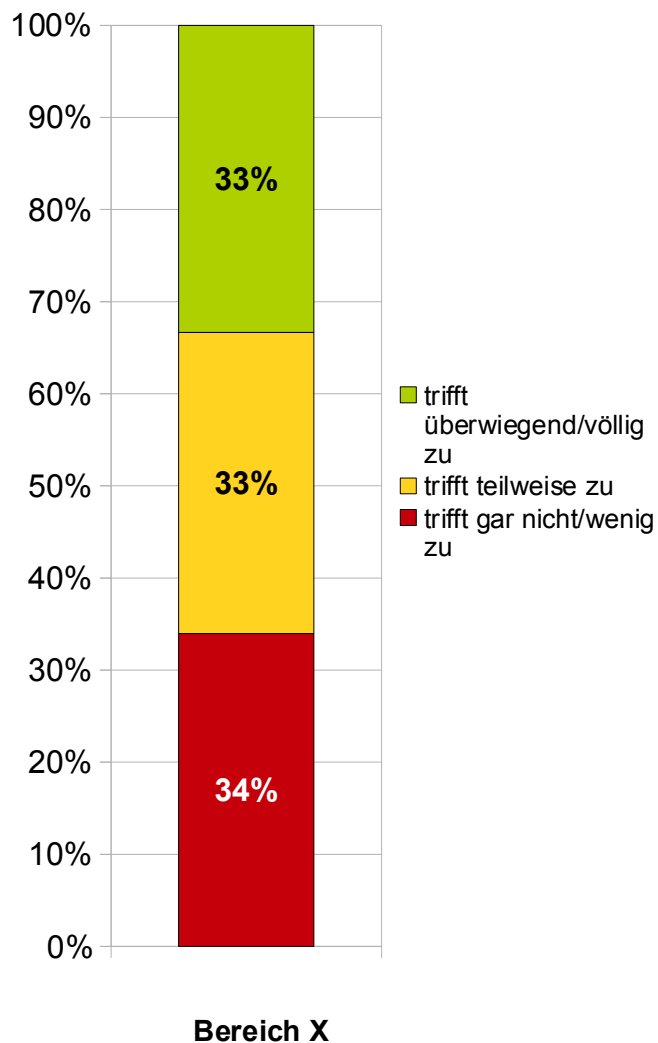
„Ich kann mich auf meine/n direkte/n Vorgesetzte/n verlassen,
wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“





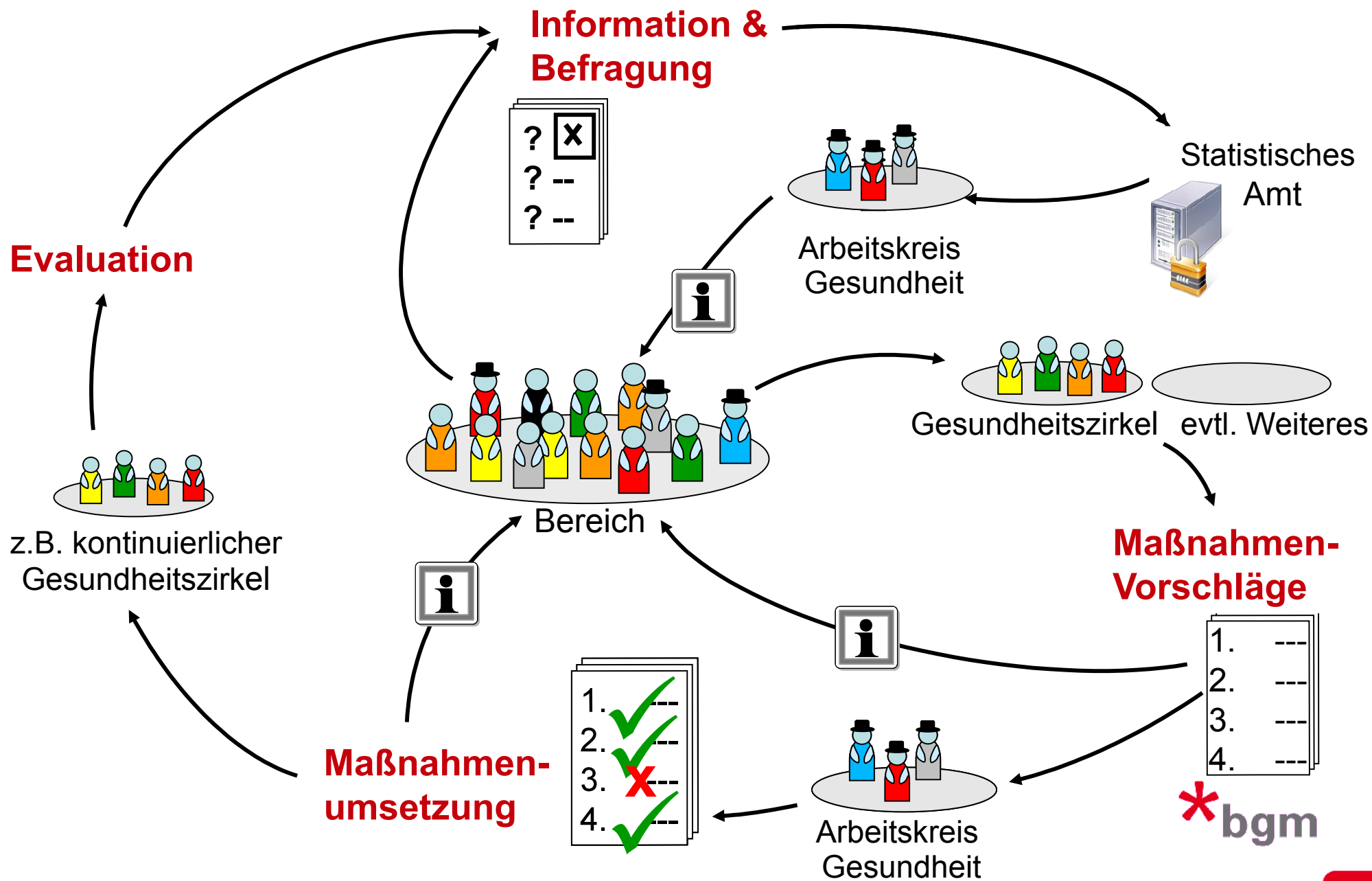
Auswertungsbeispiel – Zusammenarbeit

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

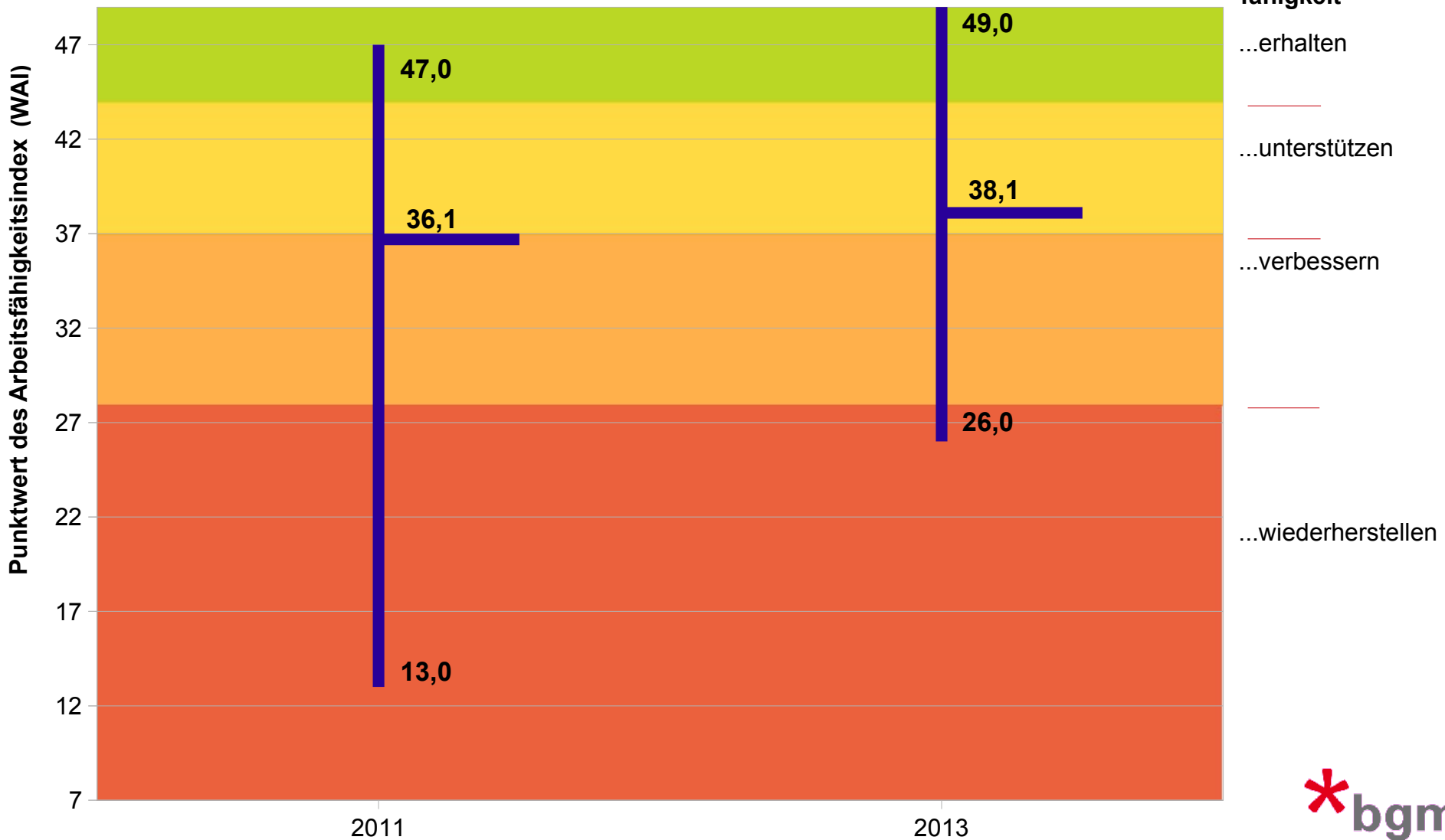




BGM-Integration in Prozesse und Strukturen

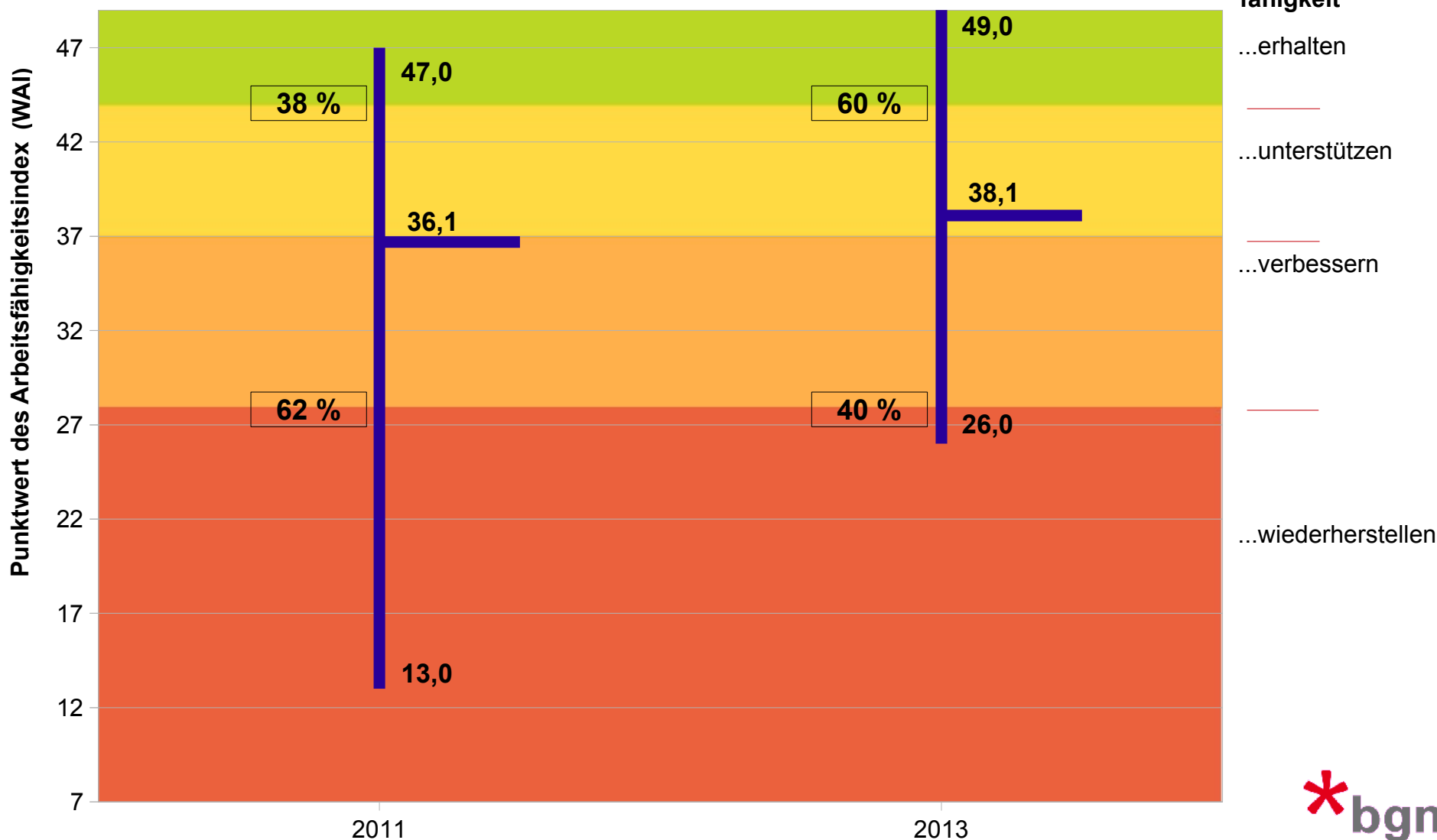


Evaluation Arbeitsfähigkeit (WAI) 2011 vs. 2013 - Beispiel eines BGM-Projektes



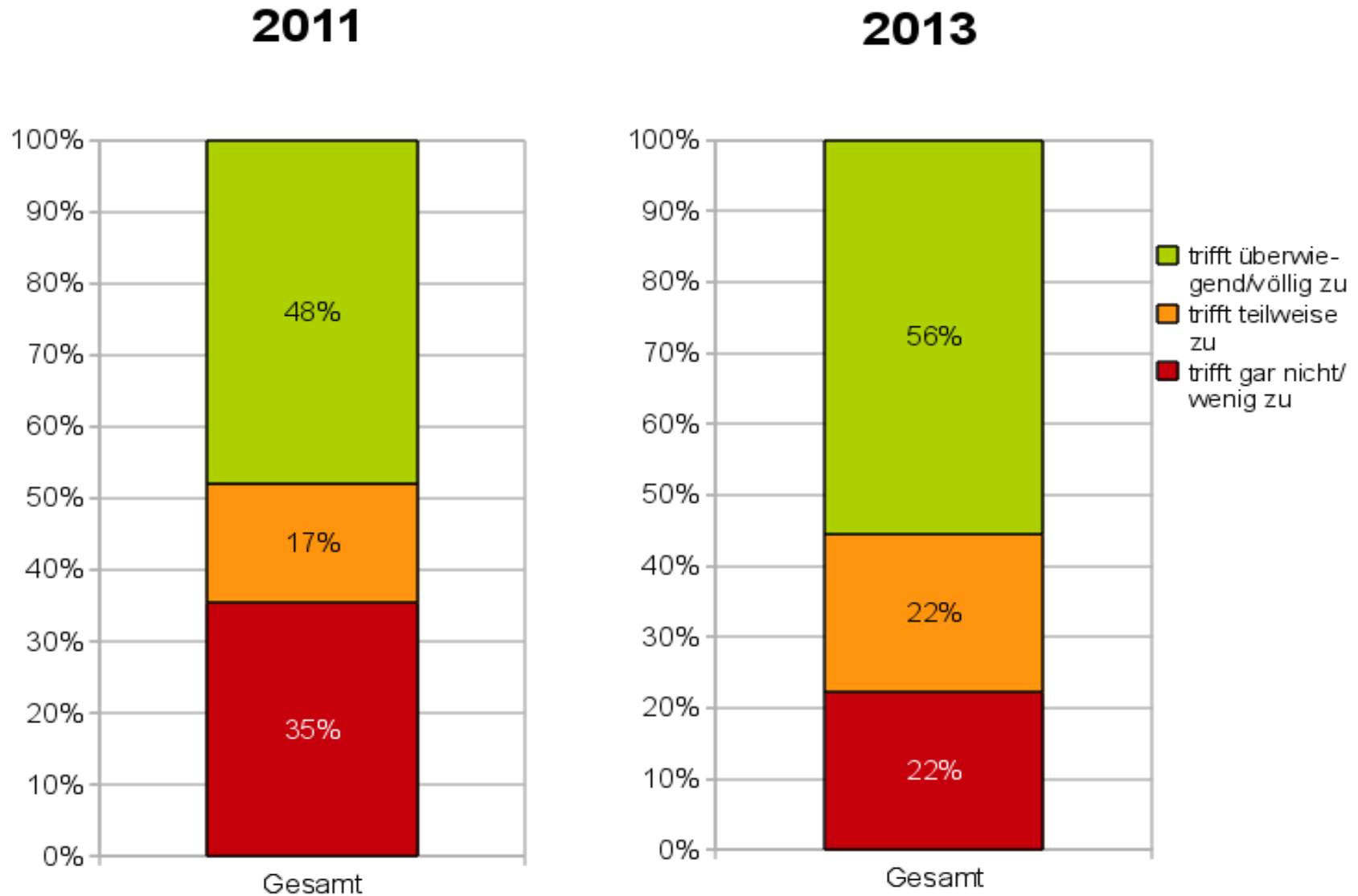


Evaluation Arbeitsfähigkeit (WAI) 2011 vs. 2013 - Beispiel eines BGM-Projektes





Evaluation „Feed-Back-Kultur“ 2011 vs. 2013 - Beispiel eines BGM-Projektes





Lässt sich die **Kultur** einer
Stadtverwaltung mit Hilfe von **BGM**
verändern?





Definition „Unternehmenskultur“

Eine **Organisation verkörpert eine bestimmte Kultur**,
ähnlich wie ein **Mensch eine Persönlichkeit** besitzt.

Der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber

Es haben ein (sehr) hohes Ansehen von:	2007	2014	2015	Veränderung	
	%	%	%	2014 – 2015	2007 – 2014
Feuerwehrmann	90	95	95	0	+5
Arzt	86	89	90	+1	+4
Kranken-/Altenpfleger	85	90	90	0	+5
Erzieher im Kindergarten/Kita **)	**)	83	85	+2	–
Polizist	78	84	84	0	+6
Richter	77	81	79	–2	+2
Müllmann	63	78	77	–1	+14
Hochschulprofessor	**)	74	74	0	–
Pilot	**)	78	73	–5	–
Lehrer	63	72	71	–1	+8
Techniker	**)	69	66	–3	–
Dachdecker	58	67	66	–1	+8
Briefträger	52	63	63	0	+11
Soldat	**)	62	58	–4	–
Justizvollzugsbeamter ****)	–	60	58	–2	–
Unternehmer	61	58	58	0	–3
Lokführer	**)	69	57	–12	–
Anwalt	58	59	57	–2	–1
Studienrat	53	52	53	+1	0
Journalist	47	49	47	–2	0
Steuerberater	47	44	42	–2	–5
EDV-Sachbearbeiter	43	40	39	–1	–4
Beamter	27	38	37	–1	+10
Bankangestellter	38	35	36	+1	–2
Steuerbeamter	28	35	34	–1	+6
Manager	37	32	29	–3	–8
Gewerkschaftsfunktionär	23	31	26	–5	+3
Politiker	20	21	24	+3	+4
Mitarbeiter einer Telefongesellschaft *****)	19	18	19	+1	0
Mitarbeiter einer Werbeagentur	18	16	15	–1	–3
Versicherungsvertreter	11	12	12	0	+1

Beamten-Vorurteile :

- „hierarchiehörig“
- konservativ und träge
- unflexibel



Stadtweite Befragung „Great Place To Work“ (GPTW)





Die Stadt München – ein Great Place To Work?



- Vollbefragung aller (damals) 32.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Beteiligung 44 %
- über 12.000 freie Wortmeldungen

„Ein solides Ergebnis mit viel Luft nach oben.“

75% meinen: „Meine Arbeit hat eine besondere Bedeutung für mich und ist nicht einfach nur ein „Job“.“



54% meinen: „Ich bin stolz, anderen erzählen zu können, dass ich hier arbeite.“



Thematische Schwerpunkte aus GPTW



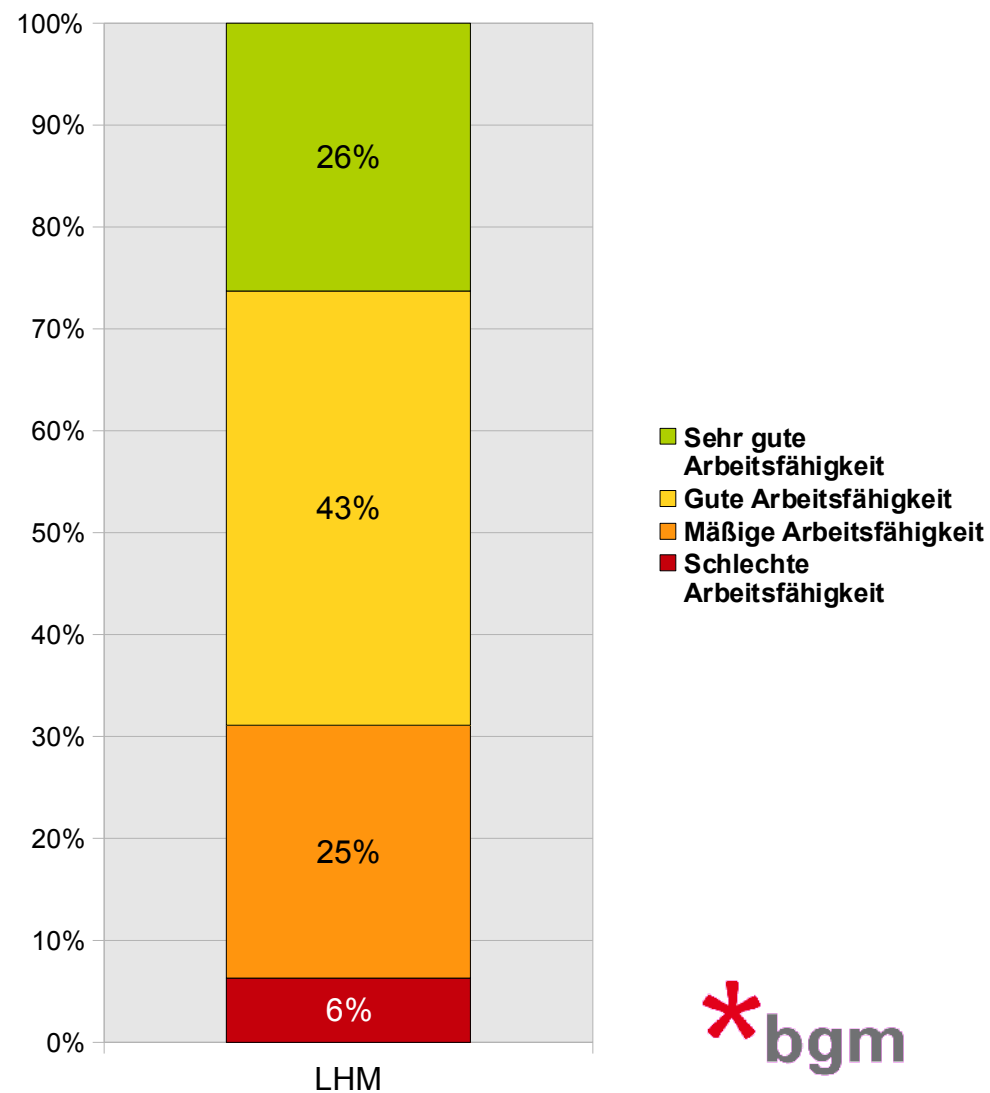
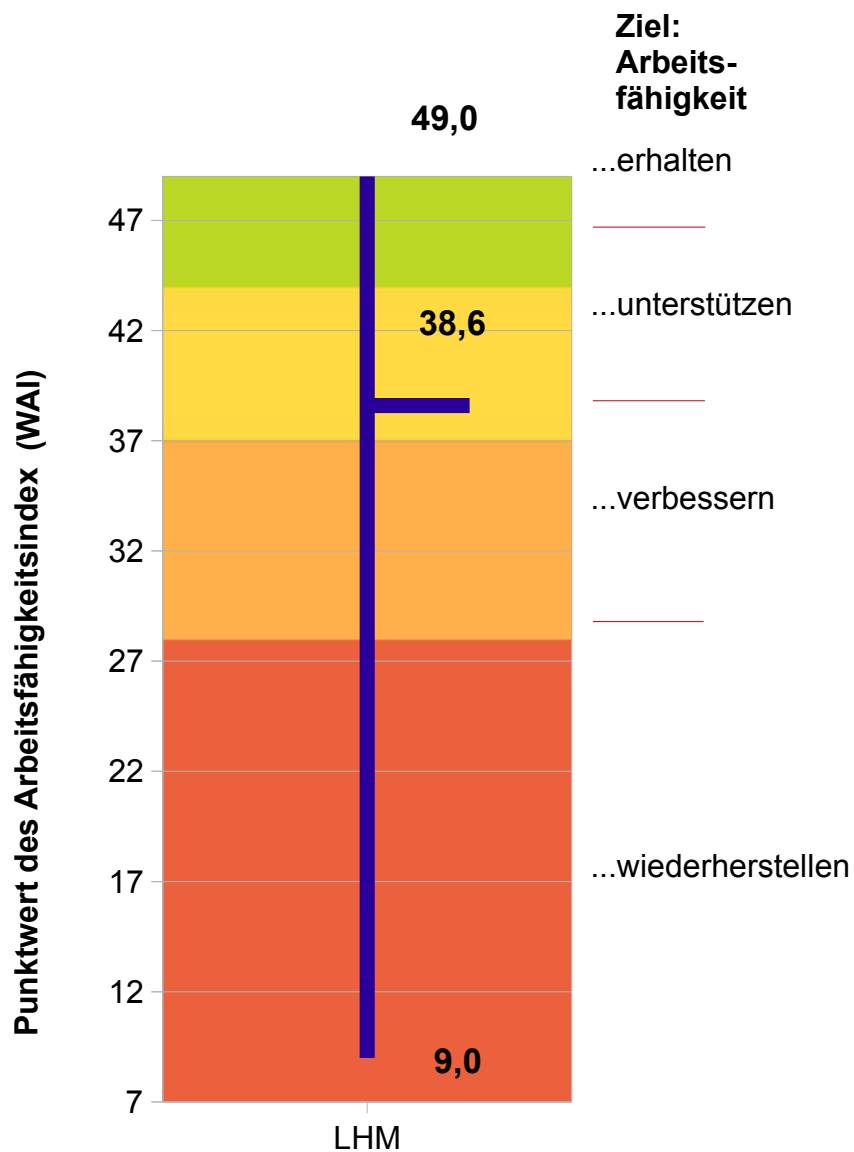
Zentrale Handlungsfelder:

- Führungskultur
- Gesundheit
- Silodenken
- Identifikation



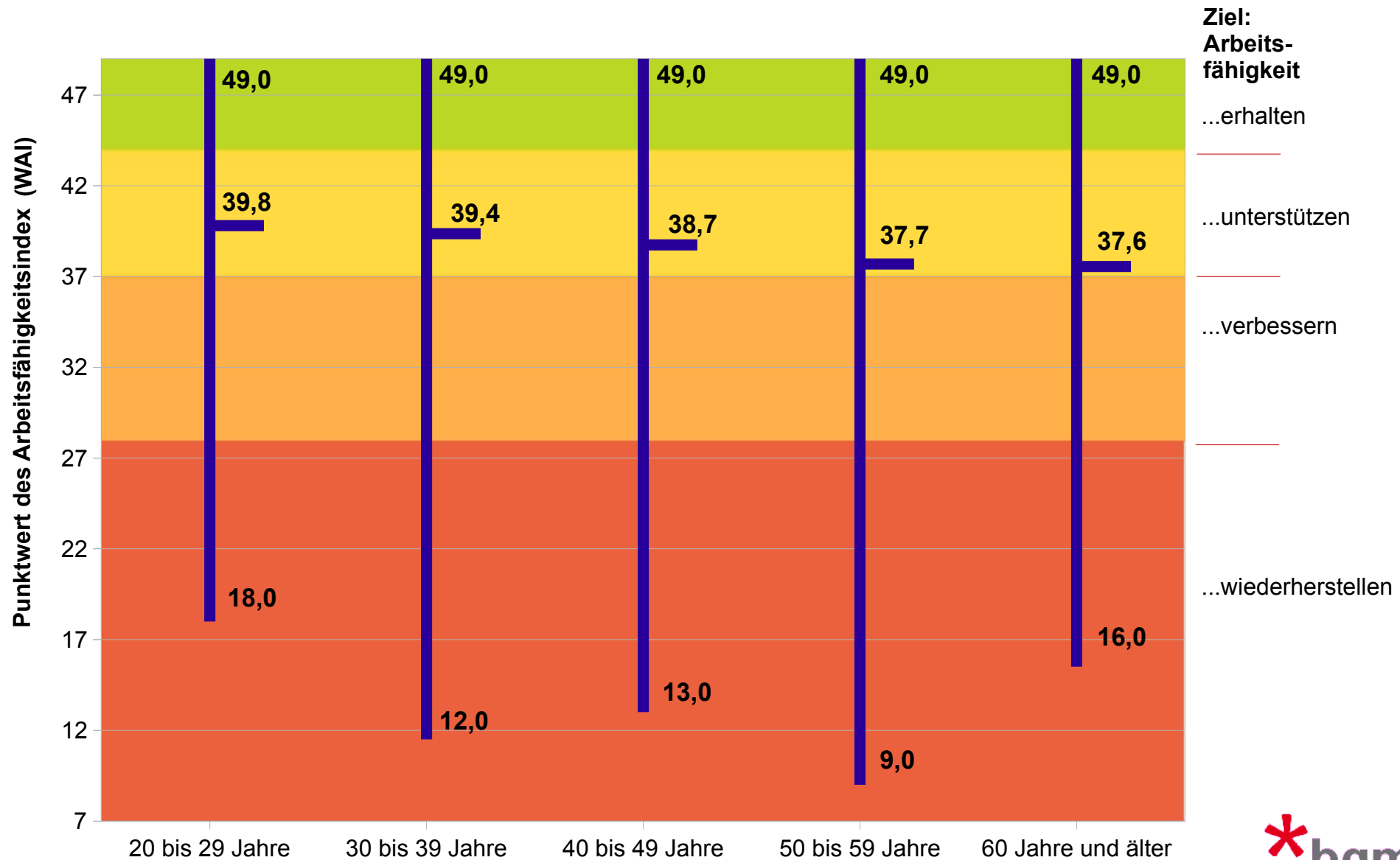


Erstmalige flächendeckende Erhebung der Arbeitsfähigkeit (WAI) im Rahmen von GPTW



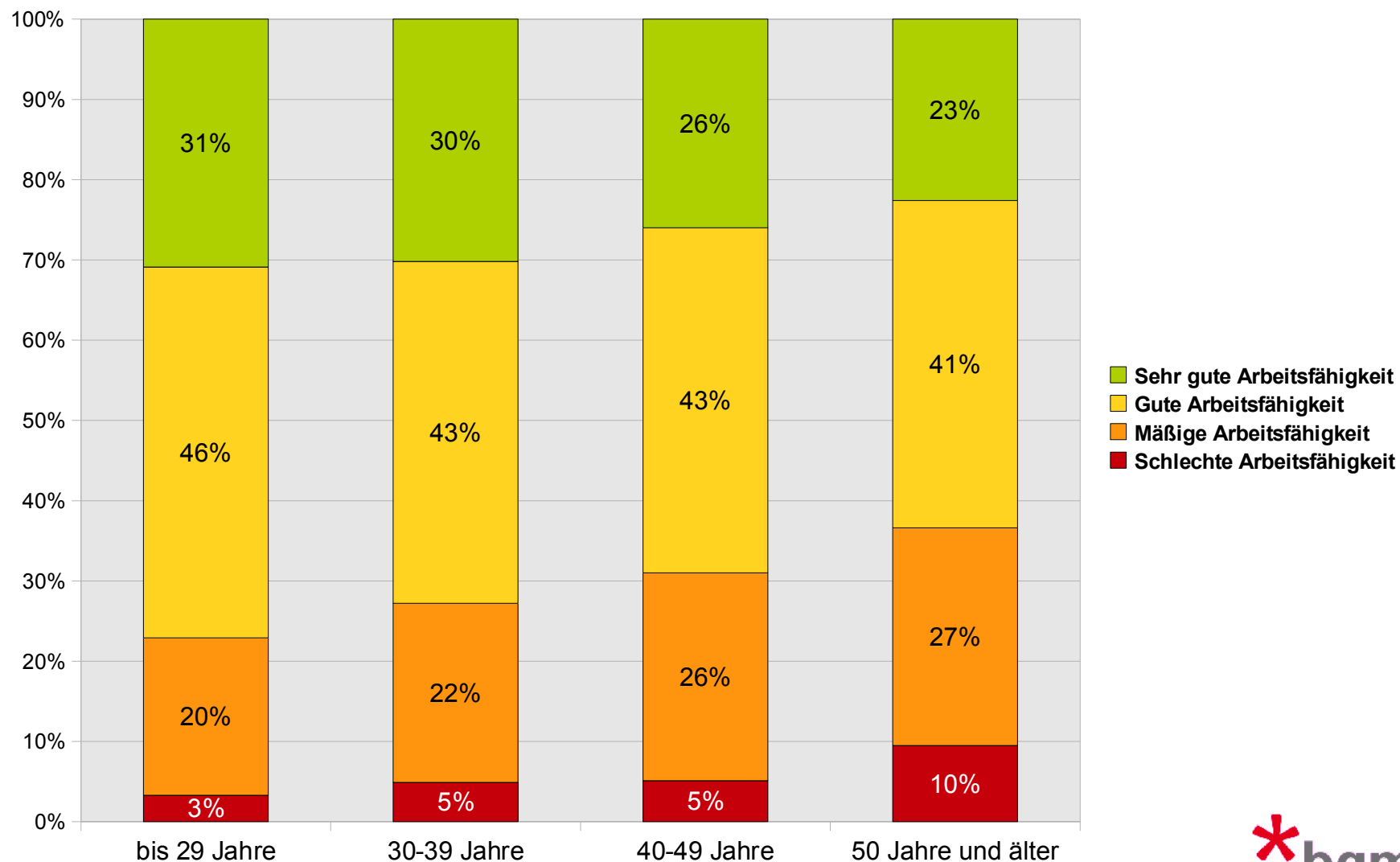


Arbeitsfähigkeit (WAI) nach Alter I





Arbeitsfähigkeit (WAI) nach Alter II



N=11.667





Arbeitsfähigkeit (WAI) nach Qualifikationsebene I

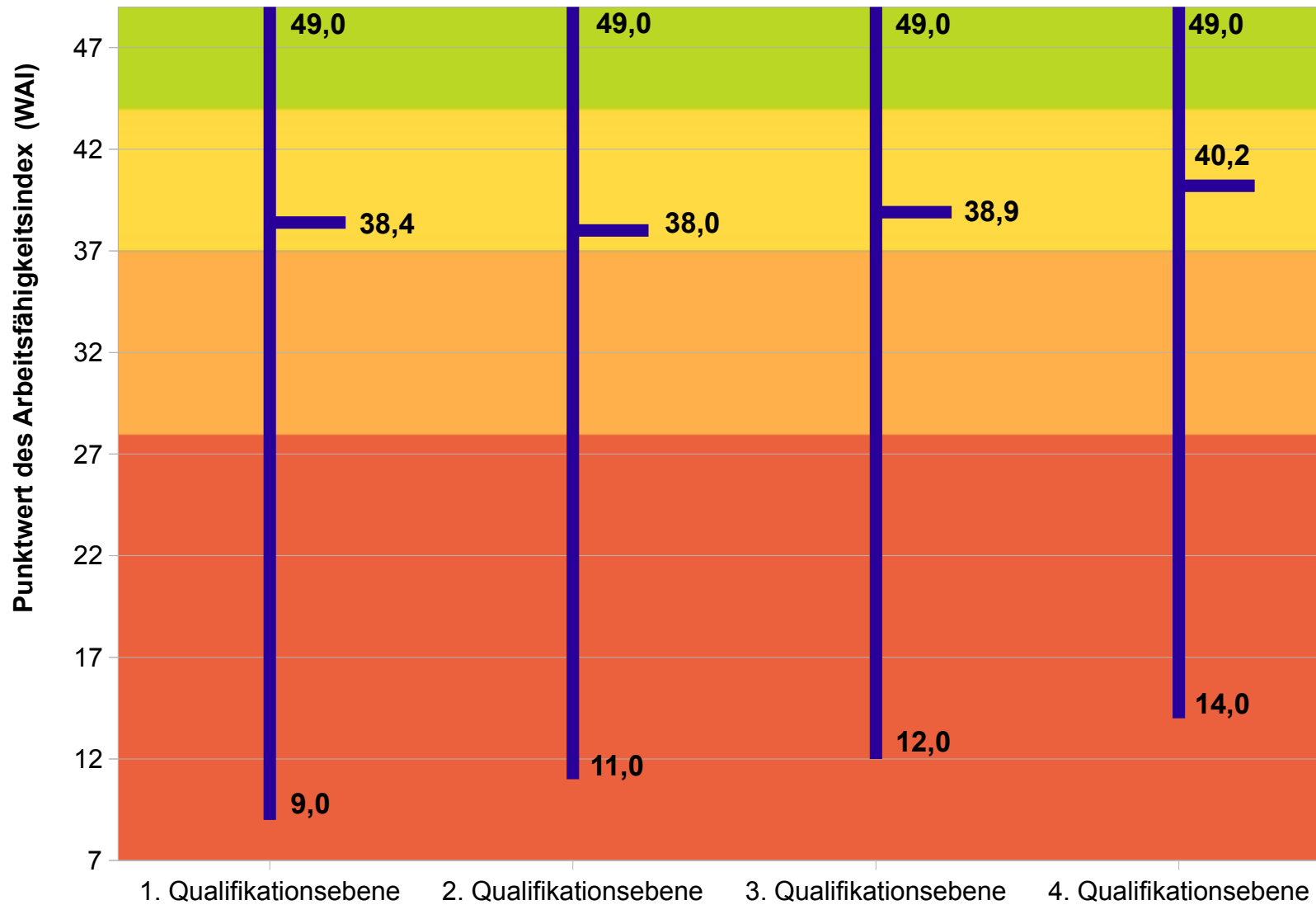
**Ziel:
Arbeits-
fähigkeit**

..erhalten

..unterstützen

..verbessern

..wiederherstellen

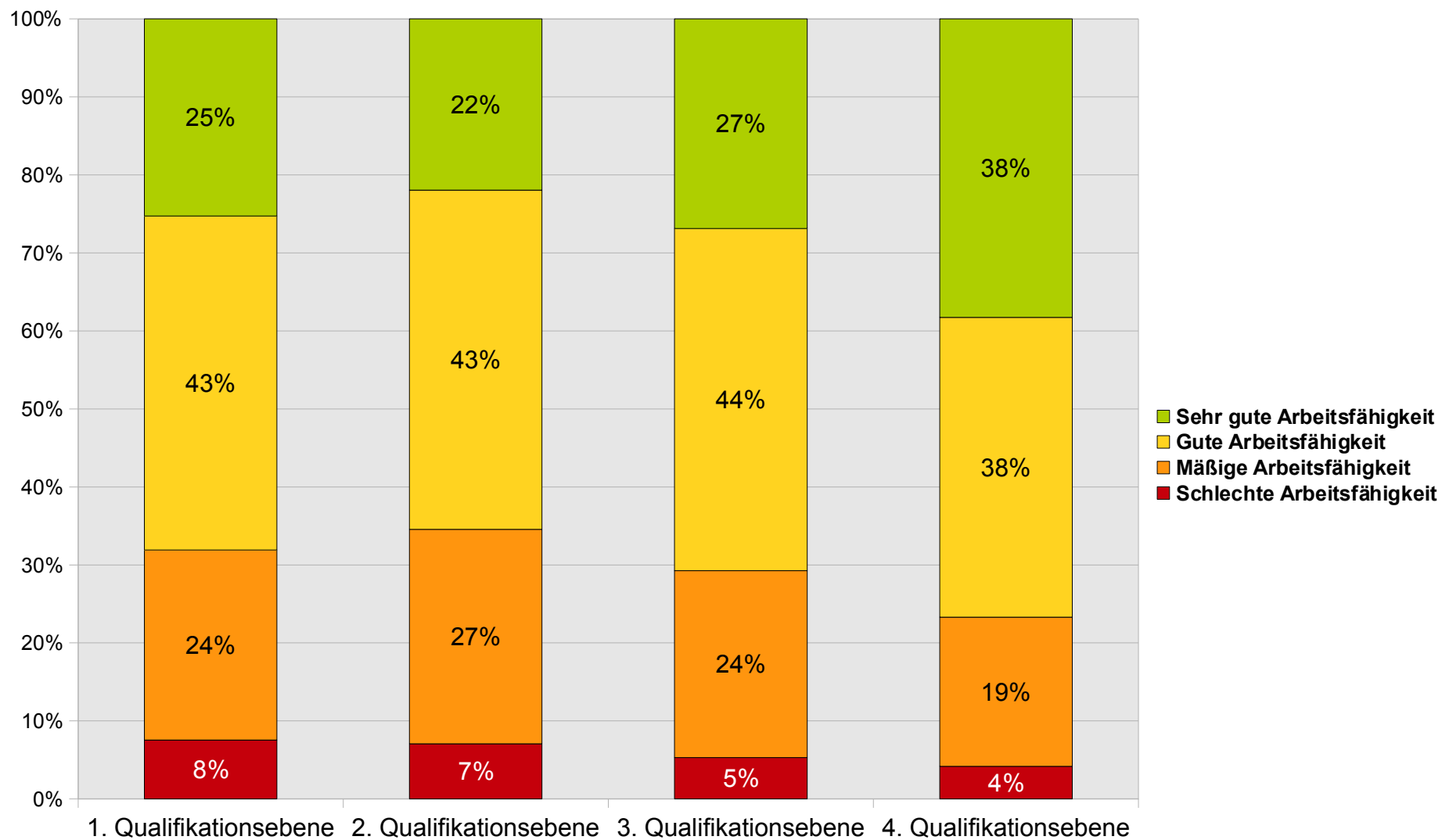


N=8.473





Arbeitsfähigkeit (WAI) nach Qualifikationsebene II





- Demografie und Fachkräftemangel (insbesondere im Öffentlichen Dienst) sind Realität
- als Arbeitgeber kämpft der Öffentliche Dienst mit Vorurteilen (sowohl nach innen als auch nach außen)
- Unternehmenskultur kann ein Wettbewerbsvorteil, aber auch -nachteil sein
- Unternehmenskultur kann nicht verordnet werden; Führungskräfte beeinflussen die Unternehmenskultur in erheblichem Maße
- Gesundheitsmanagement kann nur dort Wirkung entfalten und zu einer Kulturveränderung beitragen, wo es auch gelebt wird





„Kultur kann nicht eingekauft oder einfach oben aufgesetzt werden, sondern durchdringt alle Vorgänge in einer Organisation. Kultur meint mehr den Umgang mit dem WIE als mit dem WAS.“

Bernd Schmid, Wirtschaftswissenschaftler und Begründer der systemischen Transaktionsanalyse





gesund durch münchen! *

Sabine Can, Gesundheitsmanagerin
Personal- und Organisationsreferat – P 5.41
Telefon: 089/233-30745
Email: sabine.can@muenchen.de

