

Demographischer Wandel - Zeit zum Umdenken -

Die „älteste Abteilung“ des
Studentenwerks Berlin entwickelt
Lösungsansätze

Demographischer Wandel - Zeit zum Umdenken -

**Wenn der Wind der Veränderung weht, dann bauen die
Zaghafte Wände, um sich zu schützen, und die
Mutigen bauen Windmühlen.**

Lao-Tse

Inhalt

- Das Studentenwerk und seine Aufgaben
- BGM im Studentenwerk
- Vorüberlegungen zum Demographieprojekt
- Die Entscheidung
- Die Projektbausteine
- Die Ergebnisse
- Weitere geplante Maßnahmen
- Die wichtigsten Erfolgskriterien für ein Projekt

Aufgabenbereiche des Studentenwerks

Serviceeinrichtung für Studierende
in allen Lebenslagen:

- Wohnen
- Essen
- Geld (Bafög, Darlehn, studentische Jobs)
- Kinderbetreuung
- Beratung bei Problemen aller Art

BGM im Studentenwerk

Einführung 2003

- Gründung eines Arbeitskreises
- Monatliche Krankenstandsauswertung
- Einführung eines Mitarbeitergesprächssystems
- Wiedereingliederung Langzeiterkrankter
- Systematisierung der internen Kommunikation

BGM im Studentenwerk

- Mitarbeiterzeitung
- Systematisierung von Fort- u. Weiterbildung
- Auseinandersetzung mit dem Thema „Ergonomie“
- Einbeziehung der MA in Entscheidungsprozesse
- Identifikation mit Betrieb/Tätigkeit versus abteilungsbezogenes Denken
- Nichtrauchererschutz
- Gesundheitskurse
- Mitarbeiterbefragung

Vorüberlegungen zum Demographieprojekt

Durchschnittsalter aller MA 2007: 46,04

Arbeitsverdichtung

Ansprüche der Kunden steigen

Wenig Ressourcen für Neueinstellungen

Geringe Fluktuation der Beschäftigten

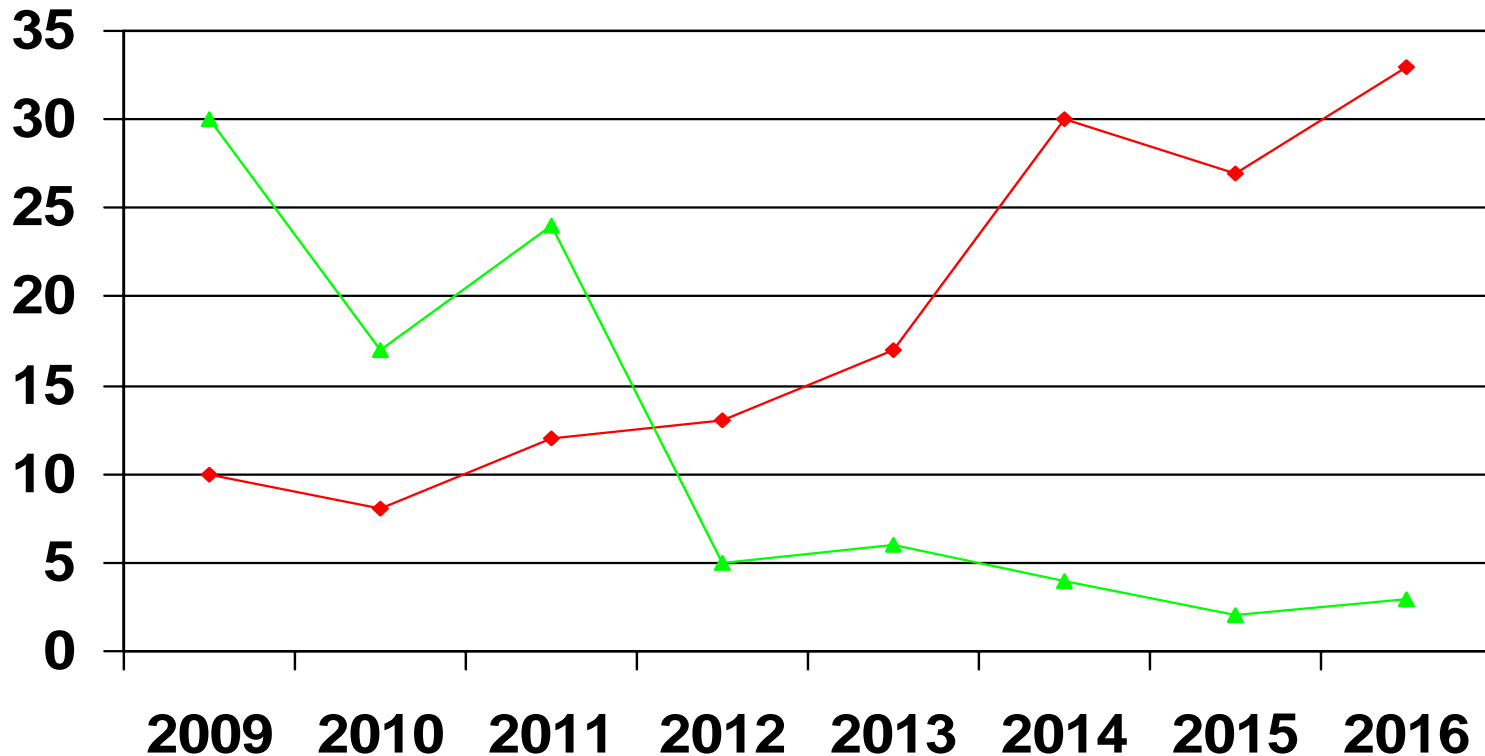
Keine Altersmischung

Vorüberlegungen zum Demographiprojekt

- 39 % aller Beschäftigten des Studentenwerks gehen in den nächsten 15 Jahren in den Ruhestand (310 Mitarbeiter)

Vorüberlegungen zum Demographiprojekt

- Ca. die Hälfte von ihnen allein bis 2016
= 154 Beschäftigte



—◆— **regulär ausscheidende MA**
—▲— **frühzeitig ausscheidende MA**

Entscheidung

- Pilotprojekt in „ältester“ Abteilung (Ø 51,16 J.)
- 50 % der MA arbeiten im Verwaltungsbereich
- 50 % der MA üben körperliche Tätigkeit aus
- Überschaubare Mitarbeiterzahl (90)
- Idee: Erkenntnisse auf andere Bereiche übertragbar

Das Projekt - die Bausteine -

1. Fokusgruppen
2. Führungskräfte-Workshop
3. Ergonomietraining
4. Info-Veranstaltungen über Ablauf und Inhalt der Maßnahmen

Was ist eine Fokusgruppe?

Eine Fokusgruppe ist ...

1. eine moderierte Gruppendiskussion
2. ein qualitatives Analyseinstrument

Zielsetzung

- Arbeitsbewältigung“/“Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern“
- Erarbeitung von ressourcenorientierten und belastenden Aspekten in der Arbeitssituation
- Ableitung von Verbesserungs- und Veränderungsvorschlägen zur Reduzierung gesundheitlichen Belastungen

Rahmenbedingungen:

- 3 Stunden
- Ca. 6 bis 12 Teilnehmer
- Vergleichbare Arbeitssituation
- Freiwillige Teilnahme
- Gleiche Hierarchieebene

Erfolgsfaktoren

- ☺ Schnelle und effiziente Bearbeitung des Themas
- ☺ keine lange Planungszeit
- ☺ ergebnisorientiert
- ☺ mitarbeiterorientiert

Die Gruppen

Anmeldungen, insgs.:	49 von 90 MA
Tatsächlich teilgenommen:	35 MA
2 Gruppen Verwaltung:	23/26 Angemeldeten
2 Gruppen Hausmeister	12/23 Angemeldeten

Die Ergebnisse - positive und belastende Aspekte – Verwaltungsmitarbeiter

++

- ☀Umgang mit Studenten
- ☀Spaß an der Arbeit
- ☀abwechslungsreich
- ☀flexible Arbeitszeit
- ☀selbständige Arbeitseinteilung
- ☀sicherer Arbeitsplatz

--

- zuviel Bildschirmarbeit
- zu wenig Zeit für Kunden u. Wohnheime
- Stress (Tel./Kunden/Kasse)
- Ausweitung der Arbeitsbereiche
- steigende Verantwortung
- schlechte Bezahlung
- fehlende Arbeitsplatzbeschreibung
- keine Aufstiegsmöglichkeiten

Die Ergebnisse

- positive und belastende Aspekte – Verwaltungsmitarbeiter

++

- ☀️ Eigenes Wohnheim als Arbeitsbereich
- ☀️ Soziale Kompetenz gefordert

--

- zu wenig Nachfolgekräfte
- Kassentätigkeit: keine bargeldlose Abwicklung
→ Überfallgefahr
- Software: störanfällig, kleines Schriftbild

Verbesserungsvorschläge

- Mehr Zeit für Studenten/ weniger für Internes
- AB-Ansage zu telefonischen u. persönlichen Sprechzeiten
- Kein Publikumsverkehr außerhalb der Sprechstunden
- Nachwuchskräfte einstellen (Festverträge)
- Bargeldlose Abwicklung (Lesegerät für Kreditkarten)
- Berufliche Perspektiven schaffen durch Bewährungsaufstiege

Verbesserungsvorschläge

- Durch rechtzeitige Neueinstellungen Weggang älterer Beschäftigter planen
- Teams zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten bilden
- Schulungen auf Bedürfnisse älterer Beschäftigter abstellen
- Verbesserung des Buchhaltungsprogramms (Bedienerfreundlichkeit, Schwachstellenbeseitigung)
- PC-Support vor Ort durch jüngere Kollegen

Die Ergebnisse - positive und belastende Aspekte – Hausmeister

++

- ☀️ Gutes Klima im Team
- ☀️ Hohe Selbständigkeit
- ☀️ Umgang mit jungen Menschen
- ☀️ Fürsorge für junge Menschen
- ☀️ Zentraler Ansprechpartner für Studenten
- ☀️ Hohe Bedeutung der Aufgabe für den Betrieb

--

- Arbeiter immer komplexer
- Unzureichende Information bei Umstrukturierung
- Ungeeignete Formulare
- Fehlende Hilfsmittel für schwere körperliche Arbeiten
- Schlecht handhabbare Möbel
- Fehlende Springer für Spitzenzeiten

Die Ergebnisse

- positive und belastende Aspekte – Hausmeister

++
☀️ Ausstattung mit Werkzeug

-
- Auftragsvergabe: Sparmaßnahmen führen zu Mehrarbeit
 - Dürftige Büroausstattung
 - Kritik wird als Meckerei angesehen
 - Abteilungsleitung kennt Arbeitsalltag nicht
 - Fehlende Anerkennung
 - Wenig Rückhalt bei Beschwerden
 - emotionale Belastung durch:
psychische Probleme der Mieter,
Selbstmord, Gewalttaten

Verbesserungsvorschläge

- ☀ Stellenbeschreibung erstellen
- ☀ Lohn an Tätigkeitsprofil anpassen
- ☀ Veränderungsprozesse besser planen, Beschäftigte einbeziehen, notwendige Informationen zur Verfügung stellen
- ☀ rechtlich abgesicherte, mehrsprachige Formulare (Mietverträge, Vor- u. Endabnahme etc.)
- ☀ einheitliche Ausstattung mit Hilfsmitteln
- ☀ Anschaffung leichter, zerlegbarer Möbel

Verbesserungsvorschläge

- Springer für Spitzenzeiten, Urlaub, Krankheitsvertretung
- Bei Auswahl von Firmen auf Qualität achten
- einheitliche Büroausstattung (PC, Kopierer etc.)
- Anerkennung geben für Qualität u. Umfang der Arbeit
- Bei Beschwerden: Rücksprache halten
- Unterstützung geben in schwierigen Situationen

Der Führungskräfte-Workshop „Arbeitsfähigkeit u. altersgerechte Arbeitsgestaltung“

Inhalt:

- Daten zum demographischen Wandel
- Stärken-/Schwächenanalyse jüngerer u. älterer Beschäftigter
- Ressourcen u. Belastungen in der Arbeit aus Sicht der Führungskräfte
- Präsentation der Fokusgruppen-Ergebnisse durch TN
- Diskussion
- Überlegungen zur Umsetzung

Rahmenbedingungen

- Gleiche Hierarchieebene
- Freiwillige Teilnahme

Vorteile

- ➔ Komprimiertes Wissen zum demographischen Wandel wird vermittelt
- ➔ Auseinandersetzung mit eigener Einstellung zum Älterwerden
- ➔ Auseinandersetzung mit der Frage: Was ist altersgerechtes Führen?
- ➔ Zeit zu Reflexion, Austausch u. Diskussion in geschütztem Rahmen

Weitere Vorgehensweise mit den Ergebnissen



- Ergebnisberichte/Verbesserungsvorschläge an die TN und die jeweiligen Führungskräfte
- Präsentation der Ergebnisse im Steuerkreis BGM
- Zusammenfassung Ergebnisbericht an alle TN, FK und Steuerkreis
- Austausch im Team
- Bearbeitung Gesamtverbesserungsvorschläge – Projektleitung/Abteilungsleitung
- Rückmeldung an die Teams und TN
- Artikel über Projekt in Mitarbeiterzeitung

Das Ergonomietraining praxisbezogene Unterstützung am Arbeitsplatz

Im Fokus: der Rücken

Ziel:

- **optimale Nutzung vorhandener Arbeitsmittel zur Vermeidung von Fehlbelastungen der Wirbelsäule**
- **Bewusstsein für eigene Bewegungsmuster**
- **Verdeutlichung persönlicher Steuerungsmöglichkeiten durch rückengerechtes Bewegungsverhalten**
- **Guter Wissenstransfer durch Integration des Trainings in Arbeitsabläufe**
- **Ggf. Einleitung von Optimierungsmaßnahmen
(Arbeitsplatzausstattung, persönliche Hilfsmittel)**

Ablauf

→ Information der TN per Mail

1. Block

Kurzvortrag „Aufbau u. Funktion der Wirbelsäule“

Arbeitsplatzbegehung

Training on the Job

2. Block

Training on the Job

Ergebnisse

- **Individuelle Vorschläge zur besseren Nutzung vorhandener Arbeitsmittel (Einstellung des Bürostuhls, Platzierung von Schreibtisch und Bildschirm; Anordnung sonstiger Arbeitsmaterialien)**
- **Tipps zur Vermeidung von Fehlhaltungen u. einseitigen Belastungen**

Feststellen von (vereinzelt) Mängeln:

- **Bildschirme nicht höhenverstellbar**
- **Bürostühle nicht individuell einstellbar**

Ergebnisse

- **Arbeitstische zu niedrig, scharfkantig, geringe Beinfreiheit, zu klein**
- **Verkehrswege zu schmal**
- **Schwergängige Computermäuse**
- **Fehlende Ablageflächen**
- **Ungünstige klimatische Verhältnisse**
- **Fehlende Hilfsmittel für den Transport von Möbeln (Hausmeister)**
- **Möbel für Transport zu groß und zu schwer (Hausmeister)**

Umgang mit den Ergebnissen

- Bedarf für den Ersatz von Büromöbeln u. Arbeitsmitteln wird in den Etat eingeplant
- Bei der Neubeschaffung von Möbeln für die Wohnheime werden die Hausmeister einbezogen
- Für Wohnheime mit ungünstigen baulichen Verhältnissen wird die Anschaffung einer elektrischen Sackkarre geprüft
- Es werden ergonomische Hilfsmittel zum ausprobieren zur Verfügung gestellt (Mousepads, Konzepthalter)

Weitere geplante Maßnahmen

Zur Förderung der Nachhaltigkeit des Ergonomietrainings:

- Training on the Job 2 x 1 Std.
- Multiplikatorenschulung zur Anleitung der Bewegungsübungen

Seminar „Umgang mit schwierigen Situationen am Arbeitsplatz“

Die wichtigsten Kriterien für den Erfolg eines Projekts

- Bereitschaft, Projekt mit allen Konsequenzen umzusetzen
- Rückhalt bei den Führungskräften
- Interessierte, engagierte Teilnehmer
- Gründliche Vorbereitung und Planung
- Klarheit über Ziele und Umgang mit Ergebnissen
- Berücksichtigung der Unternehmenskultur
- Abstellen der Maßnahmen auf den Betrieb und deren Abläufe

Die wichtigsten Kriterien für den Erfolg eines Projekts

- Praxisbezogen: TN müssen schnell von Maßnahmen profitieren können und einen individuellen Nutzen sehen
- Förderung der Eigenverantwortung der TN
- Information über Ablauf und Ziel der Maßnahmen sowie der Umsetzung der Ergebnisse
- Einbeziehung aller Führungsebenen
- Qualifizierte, erfahrene Trainer



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit