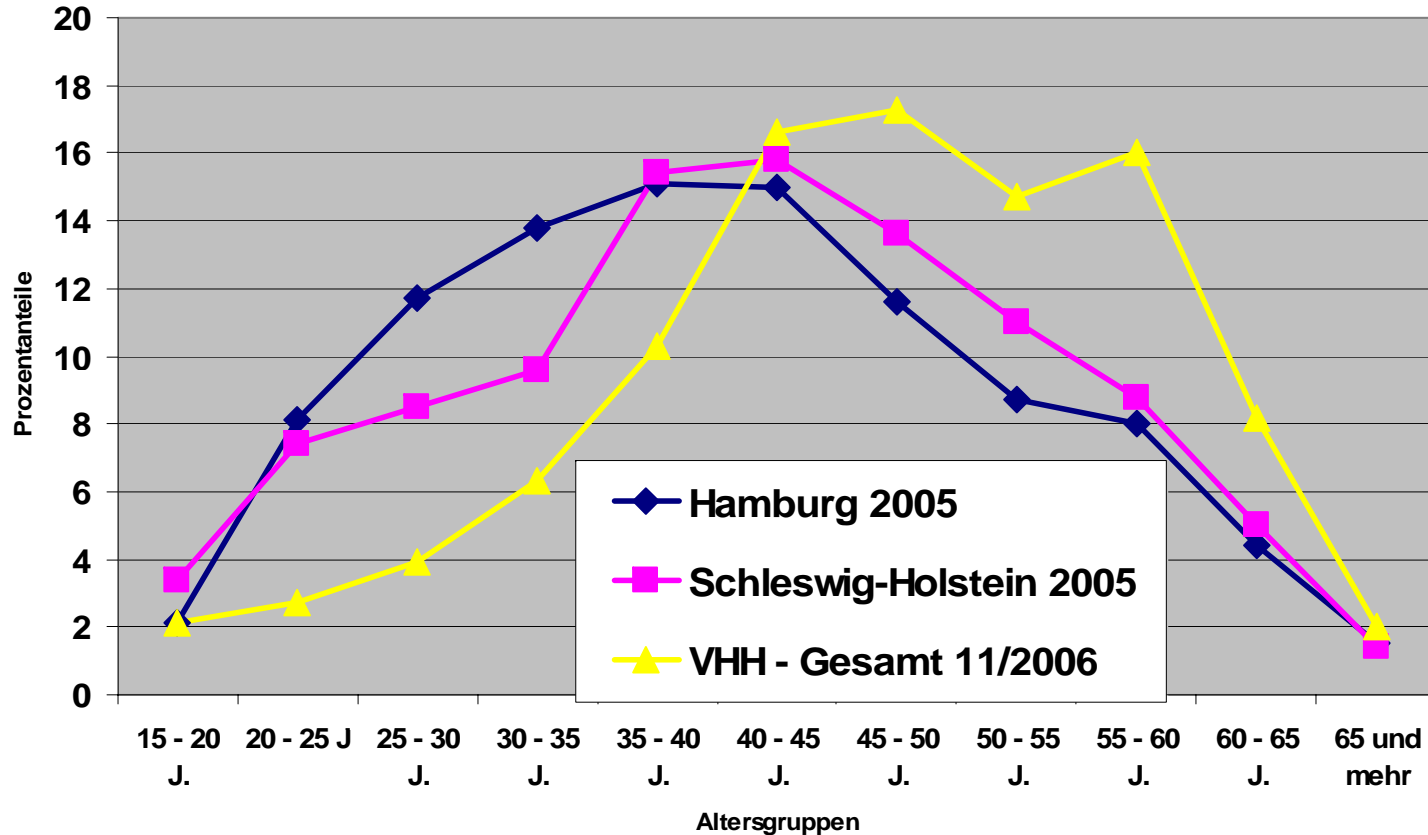


Schatzpflege mit dem Arbeitsfähigkeitskonzept - am Beispiel der VHH PVG Unternehmensgruppe in Hamburg

Jürgen Tempel, Hamburg

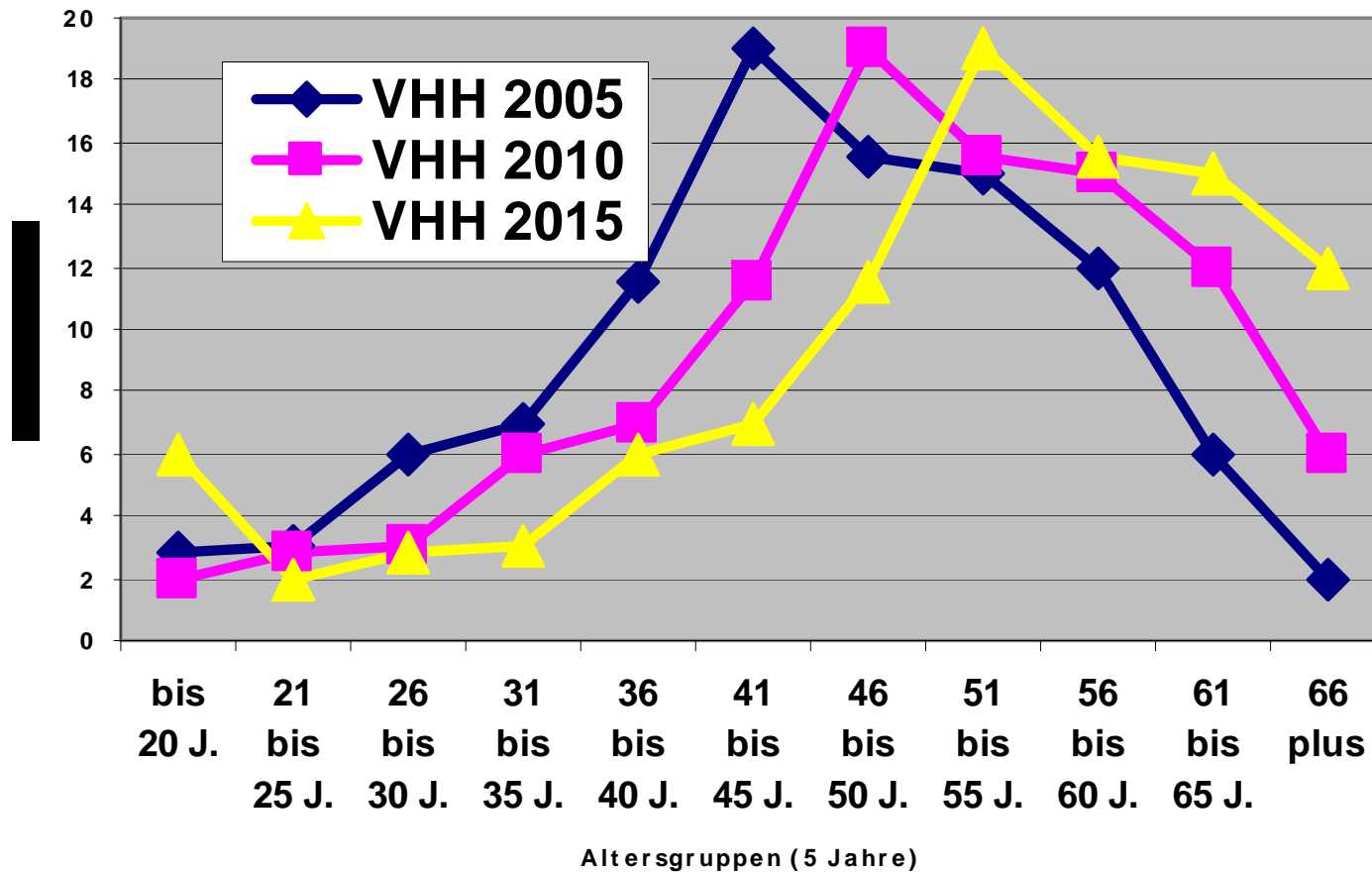
Torsten Bökenheide, Hamburg

Altersstruktur Erwerbsbevölkerung HH und SH im Vergleich mit VHH-Gesamt



Was fällt Ihnen dazu ein?

VHH: Entwicklung der Altersstruktur bei konstanter Belegschaft



Bedienungsgebiet der



1.004 Mitarbeiter
390 Omnibusse
128 Buslinien
43,8 Mio. Fahrgäste



556 Mitarbeiter
210 Omnibusse
31 Buslinien
46,9 Mio. Fahrgäste



1.560 Mitarbeiter
600 Omnibusse
159 Buslinien
90,7 Mio. Fahrgäste

Grafik: VHH/PVG - Fotos: Sven Peter

Türöffner im Unternehmen zum Einstieg in die Problematik:

Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik



- Ist die Zusammensetzung der Altersgruppen im Unternehmen bekannt und fließt sie in personalpolitische Entscheidungen ein?
- Besteht die Altersstruktur zu gleichen Teilen aus jungen, mittelalten und alten Mitarbeitern?
- Sind die Arbeitstätigkeiten so gestaltet, dass Beschäftigte diese bis zum 65. Lebensjahr ausführen können?
- Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligt?
- Gelingt dem Unternehmen problemlos, den Bedarf an jungen Facharbeitern auszubilden oder zu rekrutieren?
- Erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch ältere – die Chance, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern?
- Wird der Wissensaustausch zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeitern und dem Nachwuchs gezielt gefördert?
- Wird allen Beschäftigten im Unternehmen eine berufliche Entwicklungsperspektive geboten?

VHH PVG: Unsere Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource



Umfrage: Was belastet Sie aus Ihrer Sicht am meisten im Fahrberuf?
Tabelle 4

	HHA	PVG	VHH	
1.	3.	1.	1.	Dienstlänge – Dienstübergänge/-wechsel
2.	3.	2.	2.	Pauseneinteilung – Wendezeiten
3.	1.	3.	3.	Fahrpläne – Individualverkehr
3.	2.	4.	4.	Schwierige oder aggressive Fahrgäste
4.	5.	5.	5.	Defekte Busse – Probleme mit Fahrerarbeitsplatz
5.	4.	5.	5.	Unternehmens- und Lohnentwicklungen

Quelle: Geißler-Gruber, Geißler, 2004

2004 11 17

Abb./Tab. 145: Unfallverhalten bei älteren Fahrerinnen und Fahrern

Unfälle pro Mitarbeiter

	21-29	30-39	40-49	50-59	Gesamt
Rheinbah	1,23	0,78	0,69	0,57	0,74
Nürnberg	2,15	0,98	0,64	0,79	0,84
Leipzig	0,87	0,80	0,72	0,61	0,74
Hamburg	1,40	1,27	1,10	0,98	1,15
Bochum	0,63	0,56	0,41	0,32	0,46

Unfälle pro Mitarbeiter verschuldet

	21-29	30-39	40-49	50-59	Gesamt
Rheinbah	0,54	0,26	0,23	0,21	0,26
Nürnberg	0,74	0,43	0,28	0,33	0,36
Leipzig					
Hamburg					
Bochum	0,38	0,24	0,17	0,18	0,22

Unfälle pro Mitarbeiter unverschuldet

	21-29	30-39	40-49	50-59	Gesamt
Rheinbah	0,69	0,52	0,46	0,36	0,47
Nürnberg	1,41	0,55	0,36	0,46	0,48
Leipzig					
Hamburg					
Bochum	0,26	0,31	0,23	0,15	0,24

Gesamtunfälle

	Zahl der Fahrer	Zahl der Unfälle	Unfälle/100 MA
21-29	355	444	1,25
30-39	1532	1466	0,95
40-49	1658	1410	0,85
50-59	1149	869	0,75
Gesamt	4694	4189	0,89

Quelle: EII 1995 :160-170; EII 1997, mit freundlicher Genehmigung

Eine echte win-win-Situation:

Unternehmen wie MitarbeiterInnen haben ein großes Interesse an der Verhütung der vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit!

Was gefällt Ihnen am besten bei Ihrer Arbeit?

Die *Fahrkünstler* fahren gerne mit großen Fahrzeugen und genießen, wenn der Verkehr fließt oder schwierige Fahrsituationen zu bewältigen sind: *Ja, es ist das Fahren und die Fahrkunst.*

Die *Kommunikatoren* genießen die Abwechslung und den Umgang mit Menschen: *Ich arbeite gern mit Leuten zusammen und habe auch meine Anerkennung bei den Fahrgästen.*

Die *Selbständigen* lieben die Eigenverantwortlichkeit des Berufs und die Anforderungen von Verkehr und Fahrgästen; Unvorhergesehenes wird weitgehend selbstständig bewältigt: *Mir gefällt, dass ich mit relativ wenig Aufwand erreicht habe, was andere nicht erreicht haben. Ich bin Abteilungsleiter – von der Abteilung Bus.*

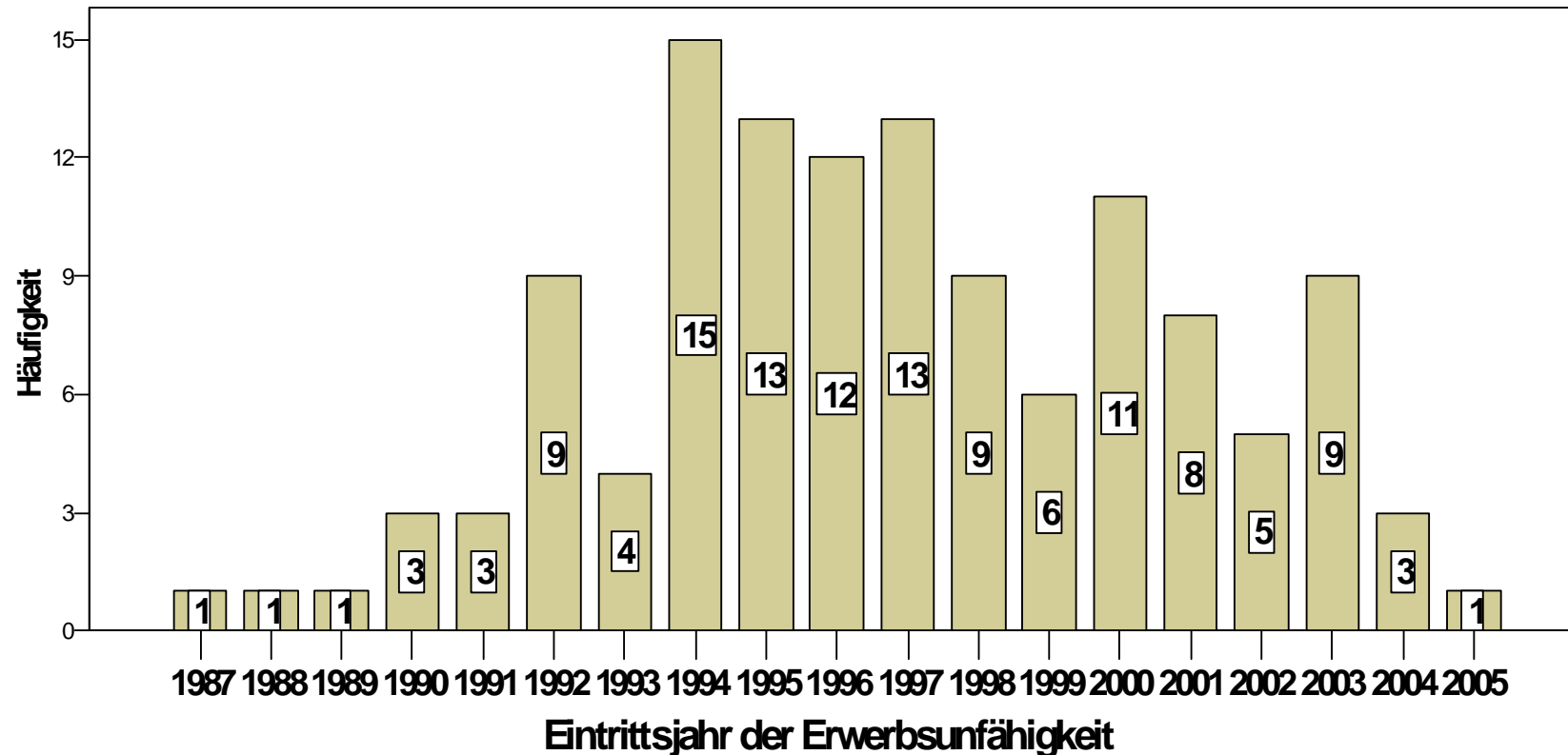
Quelle: Geißler-Gruber und Geißler, 2004

Motto:

Was können Sie – die Beschäftigten – und was kann das Unternehmen tun, damit Sie so lange wie möglich so gesund wie möglich im Arbeitsleben verbleiben können?

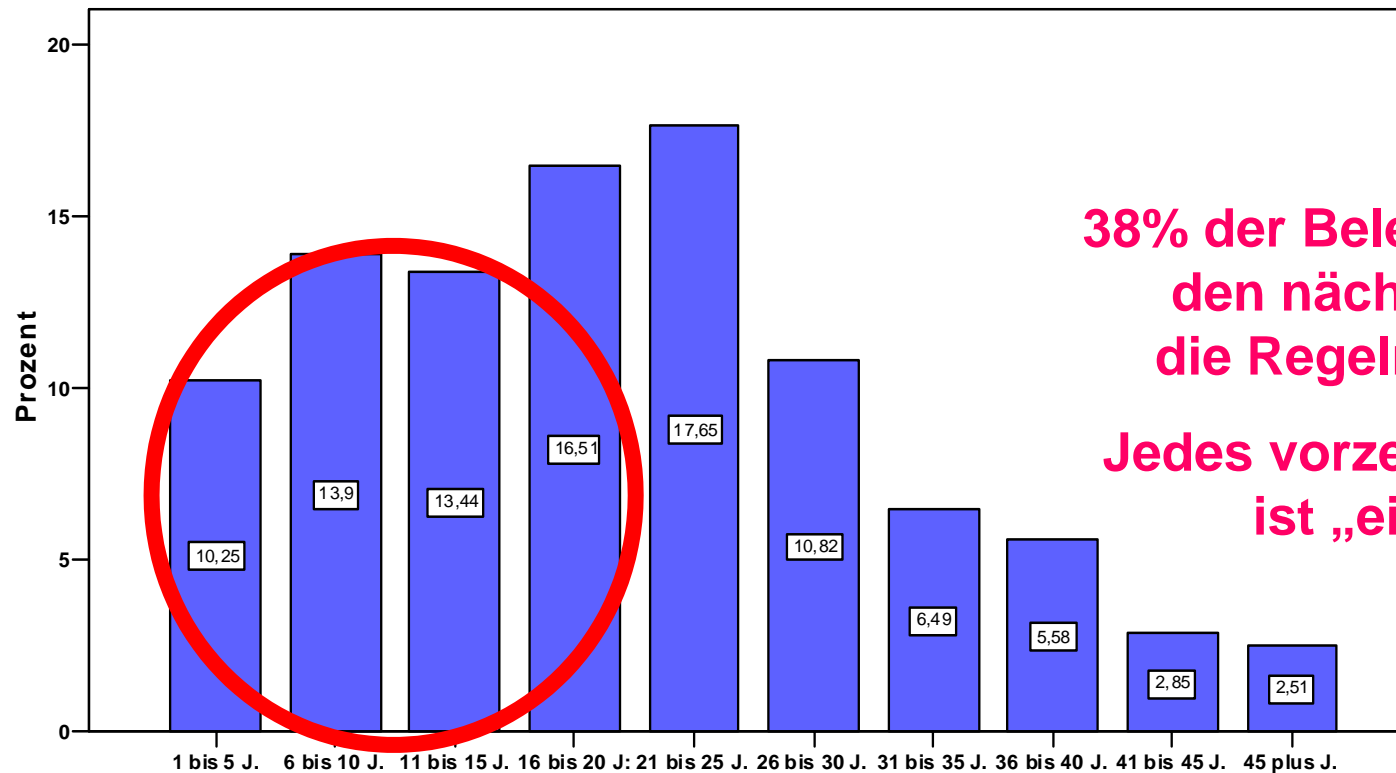
Vorteil:

Das Unternehmen verfügt bereits über eine Arbeitskultur, in der nicht das „Defizitmodell“ vorherrscht, sondern die Wertschätzung von Ausbildungswissen der Jüngeren und Kompetenz und Erfahrungswissen der älteren MitarbeiterInnen (s. Altersstruktur).



VHH: Von 12 / 1987 bis 08 / 2005 wurden 127 Personen vorzeitig wegen Krankheit erwerbsunfähig. Das Durchschnittsalter bei der Berentung betrug 56 Jahre (36 – 63 J., SD 4,8 J).

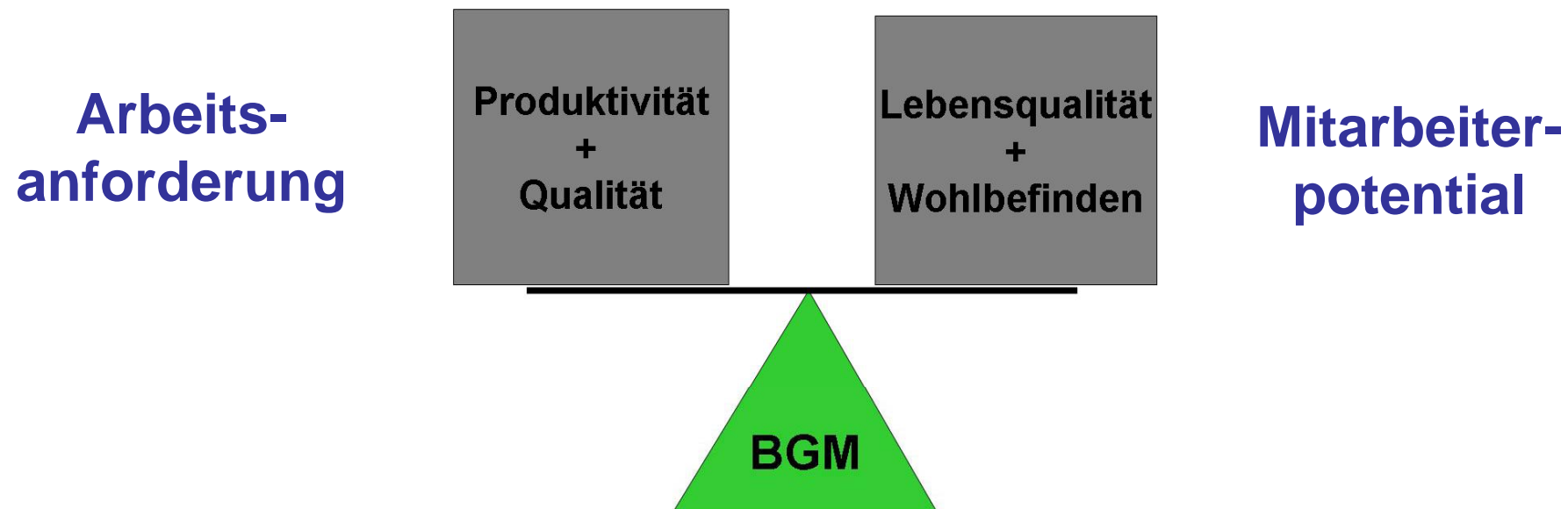
Fünffjahresgruppen bis zur Regelrente



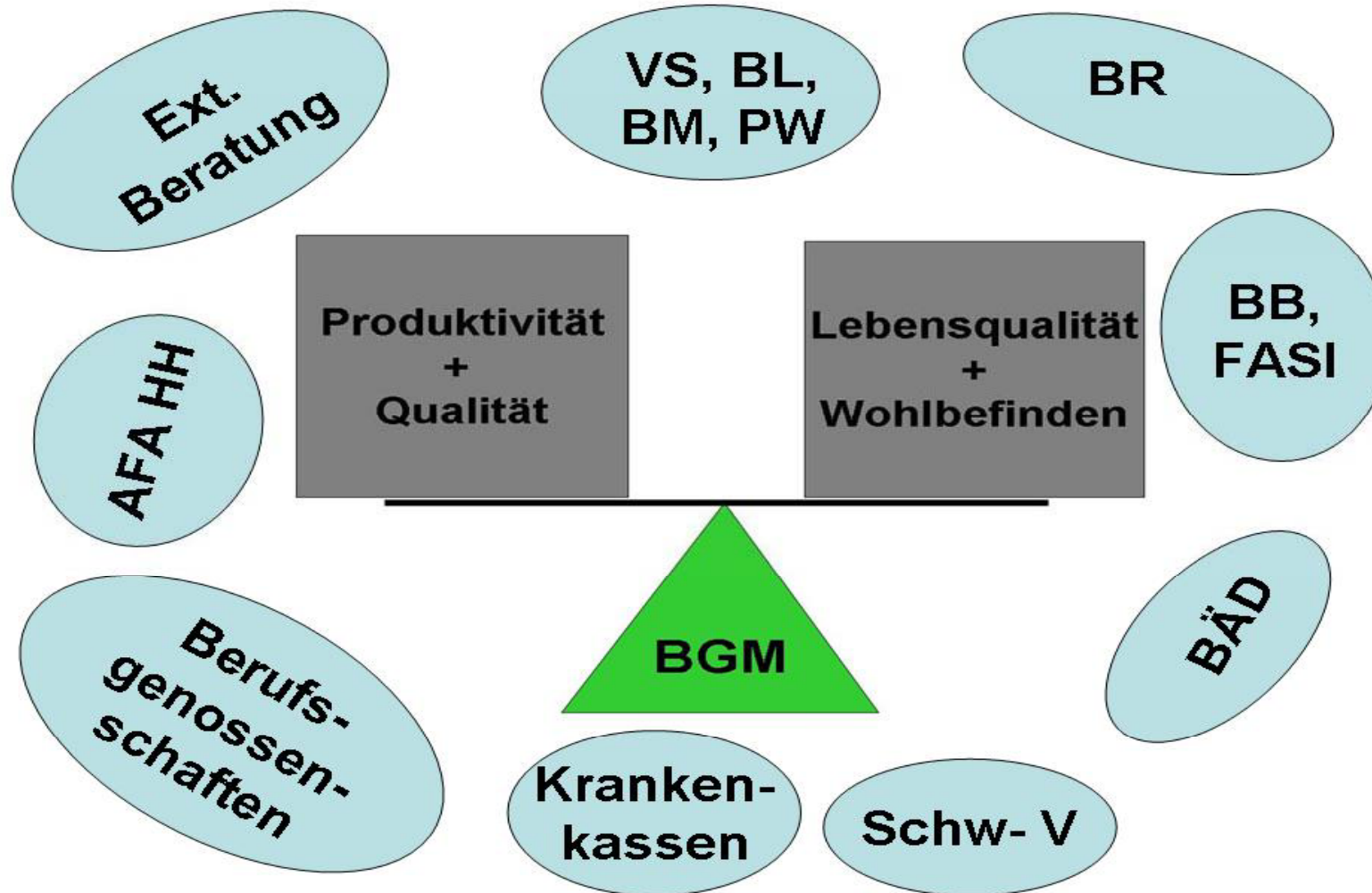
**38% der Belegschaft werden in
den nächsten 15 Jahren
die Regelrente erreichen:**

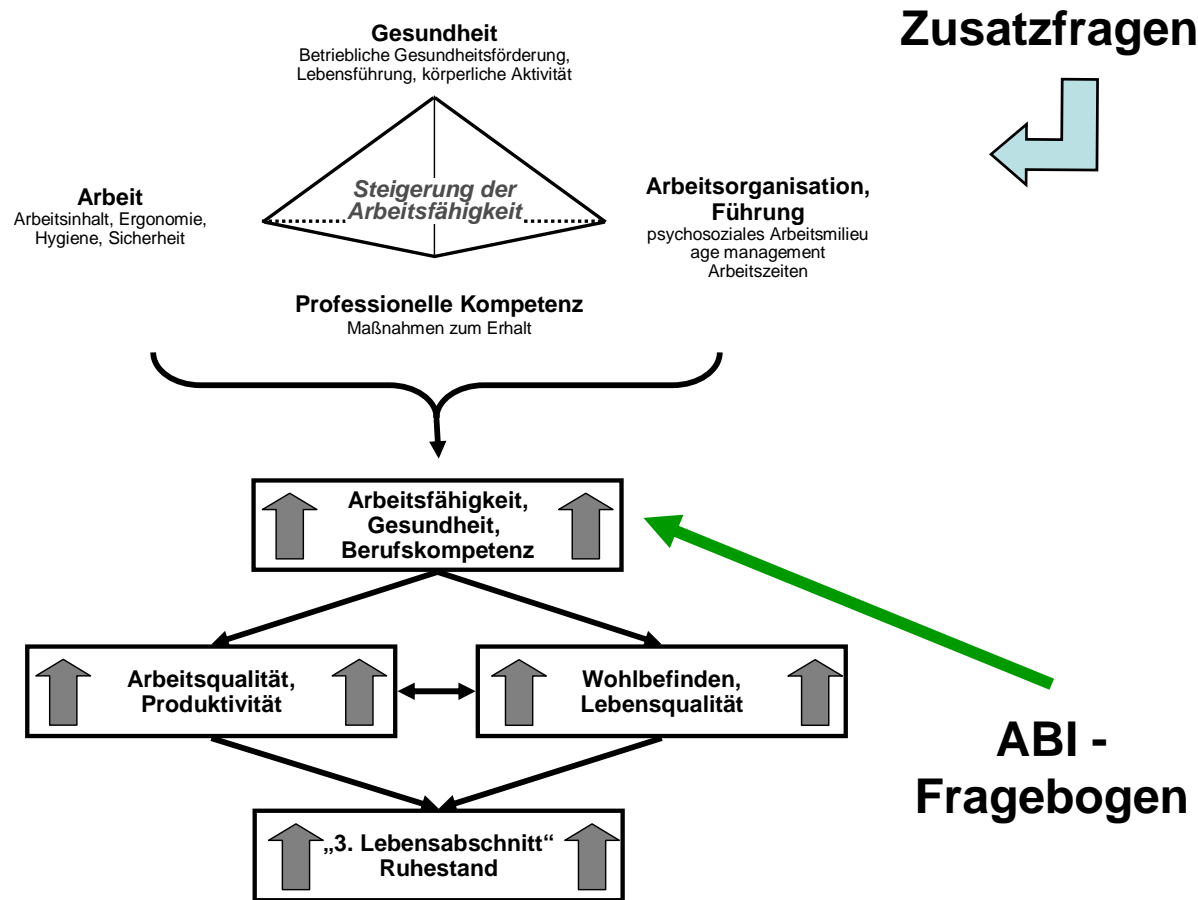
**Jedes vorzeitige Ausscheiden
ist „eines zuviel“.**

Das **Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)** unterstützt das Unternehmen bei dem Versuch, mittel- und langfristig die



die Balance zwischen der gestellten Arbeitsanforderung und dem aktuellen Potential der MitarbeiterInnen herzustellen oder zu sichern.





Das in Finnland erforschte und entwickelte „Arbeitsfähigkeitskonzept“ zur Förderung und Aufrechterhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen wird seit 2002 schrittweise im Unternehmen eingeführt und angewandt.

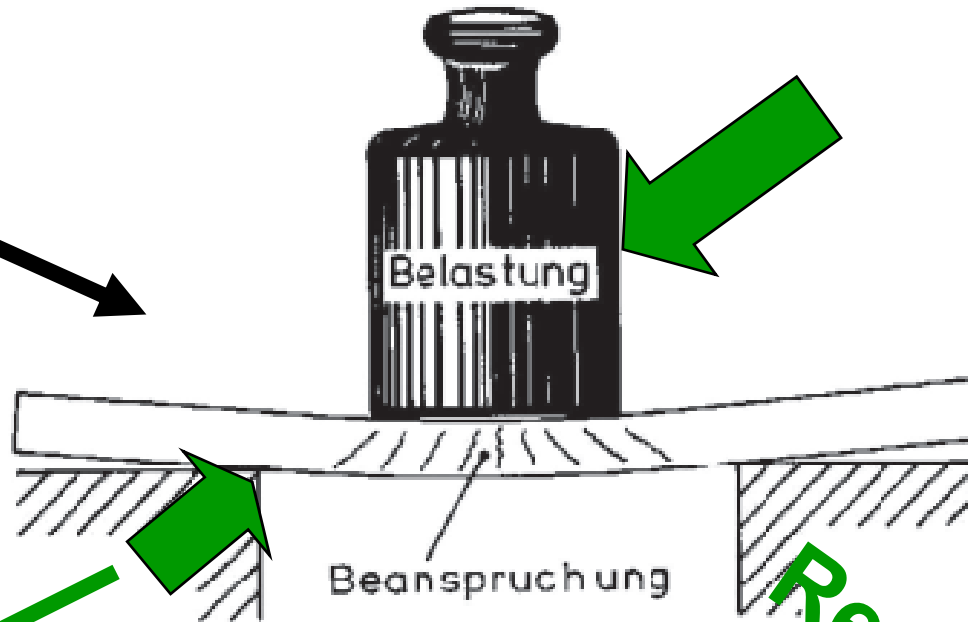
Modifiziert nach Ilmarinen, 1999, aus Hasselhorn und Freude, 2007

Systematik: Belastungs - Beanspruchungs - Modell:



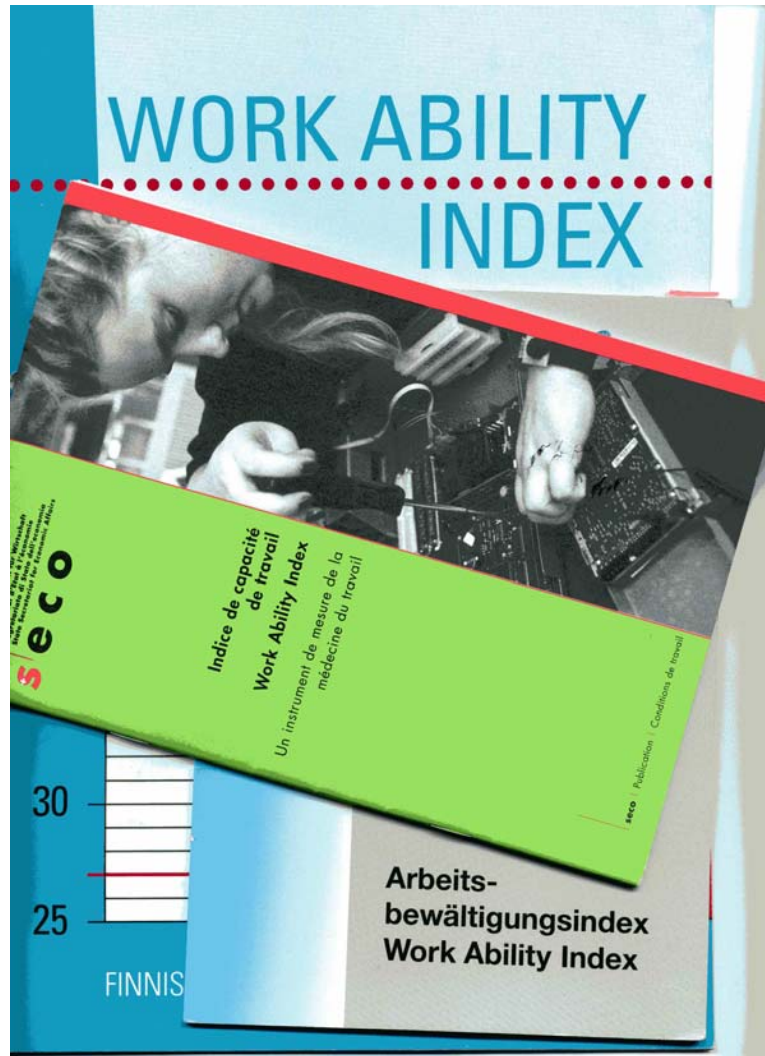
(Quelle: Dupuis und Konietzko, 1989, modifiziert)

z.B. KFZA
+ Zusatz-
fragen



Arbeitsbewältigungs-
fähigkeit

ABF -
Fragebogen
Ressourcen



In diesem Konzept ist der WAI ein wichtiges Hilfsmittel, um das Verhältnis von Arbeitsanforderung zu individueller / kollektiver Leistungsfähigkeit auch quantitativ zu beschreiben:

Wir können das Konzept anwenden ohne WAI, aber nicht den WAI erklären ohne das Konzept zu benutzen.

Zur Definition: Der Begriff Mitarbeiterpotenzial beschreibt die Fähigkeit (Stärken und Schwächen) eines Menschen, eine gestellte Arbeitsaufgabe zu einem bestimmten Zeitpunkt zu bewältigen:

Es handelt sich um die Wechselbeziehung von Arbeitsanforderung und individueller Leistungsfähigkeit

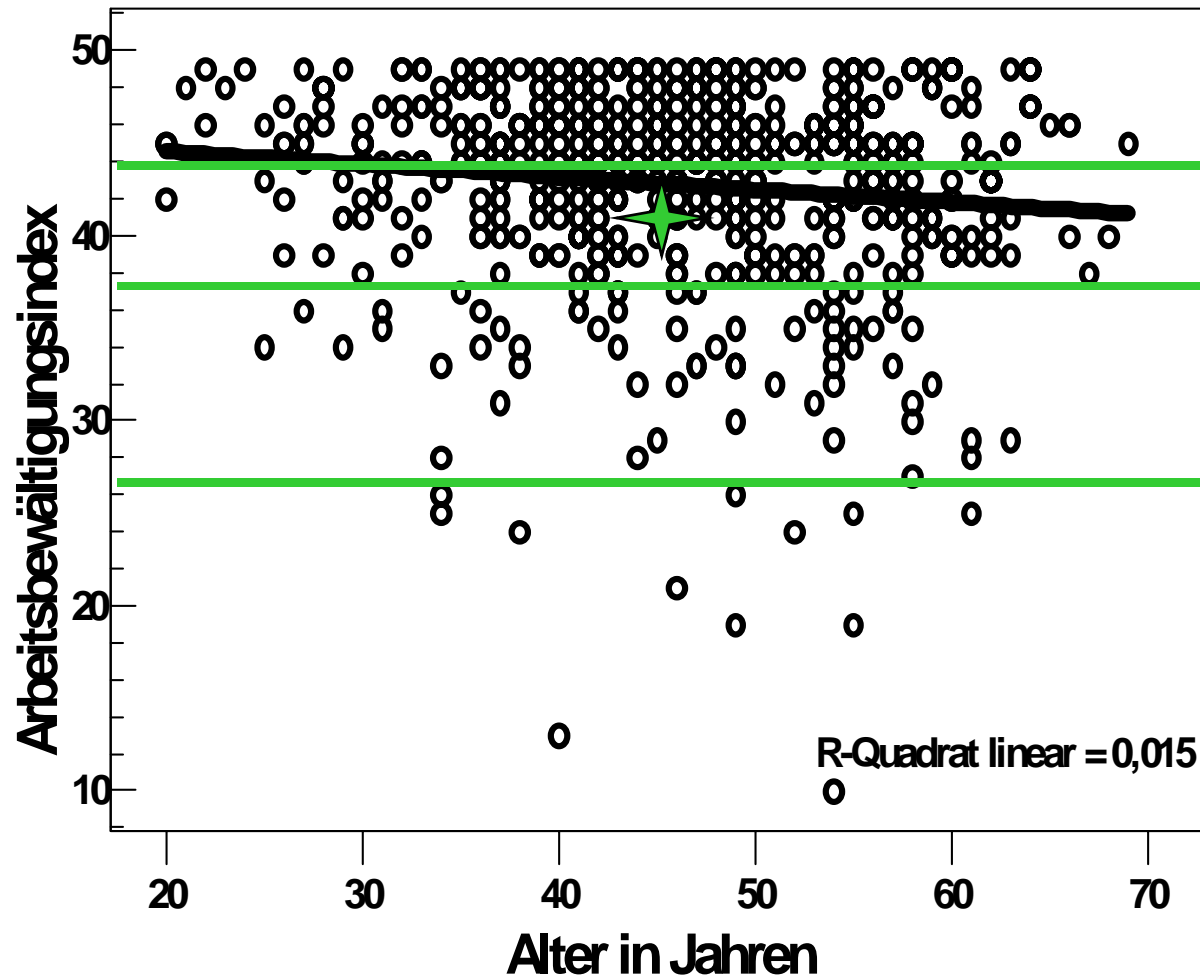
Dieses Potenzial kann mit Hilfe des Arbeitsbewältigungsindex (ABI) gemessen und bewertet werden: Punktwerte und Kategorienbildung.

Der Arbeitsbewältigungsindex umfasst sieben Fragenkomplexe, die mit Zusatzfragen kombiniert werden:

1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten je erreichten Arbeitsfähigkeit (0 – 10 P.)
2. Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Anforderungen der Arbeitstätigkeit (2 – 10 P.)
3. Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Krankheiten (1 – 7 P.)
4. Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten (1 – 6 P.)
5. Krankenstandstage im vergangenen Jahr (12 Monate), (1 – 5 P.)
6. Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren (1 – 7 P.)
7. Psychische Leistungsreserven (1 – 4 P.)

Im Mittel-
punkt
steht die
Sicht des
/ der
Mitar-
beiterIn

Punkte / Index	Arbeitsbewältigungsfähigkeit	Ziel der Maßnahmen
7 – 27	Schlecht	Arbeitsfähigkeit wieder herstellen
28 – 36	Mittelmäßig	Arbeitsfähigkeit verbessern
37 – 43	Gut	Arbeitsfähigkeit unterstützen
44 - 49	Sehr gut	Arbeitsfähigkeit erhalten



sehr gut

gut

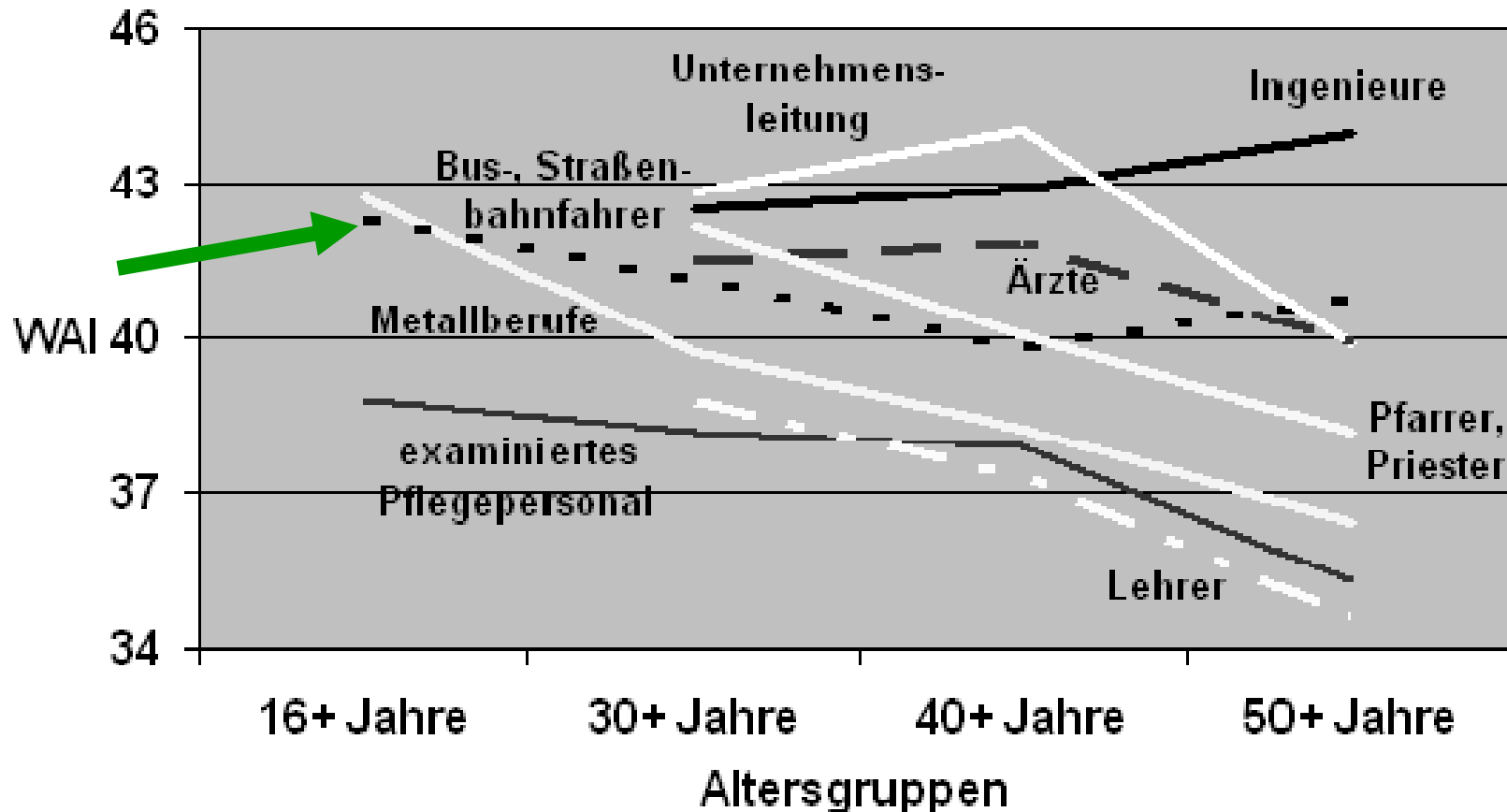
mäßig

schlecht /
kritisch

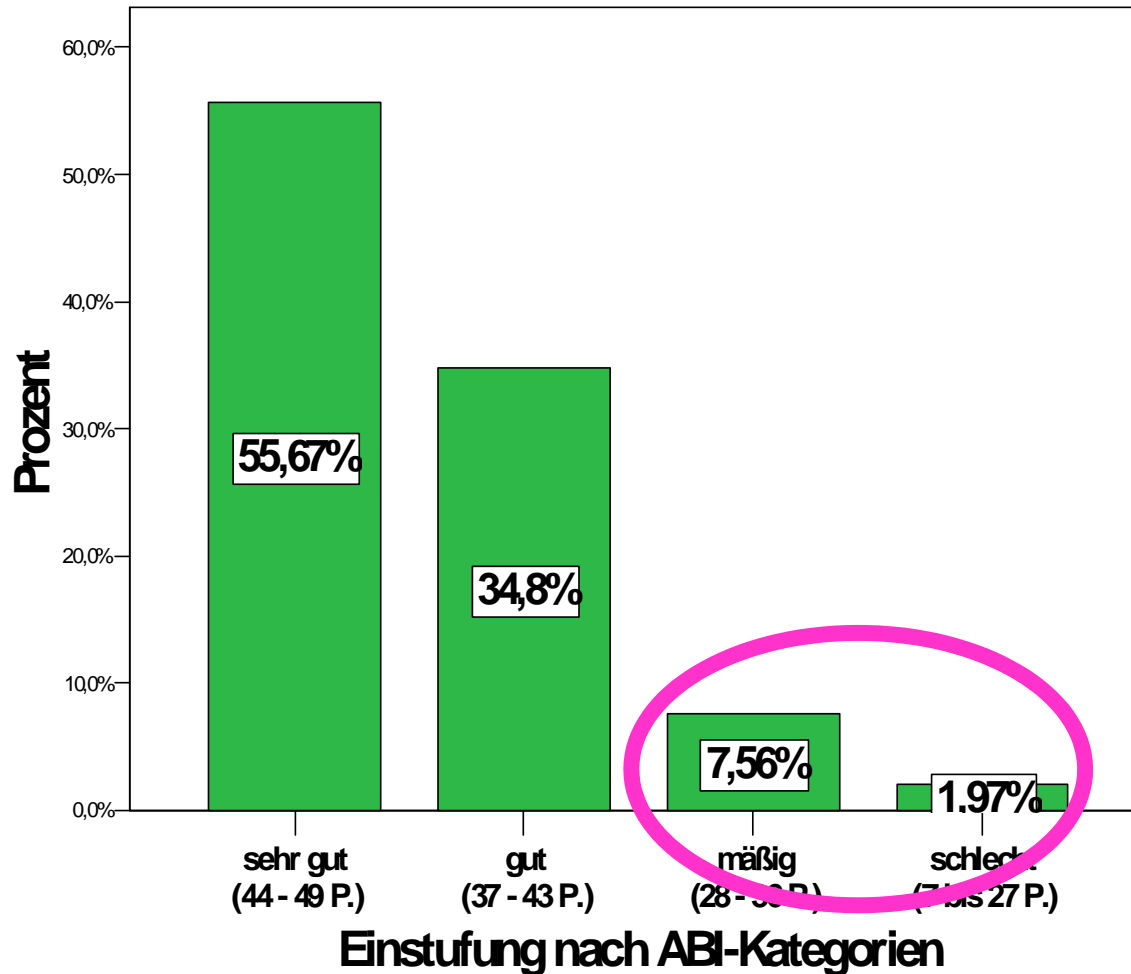
Durchschnittsalter: 45,7 J.

Durchschnitts – ABI – Wert;
42,8 P.

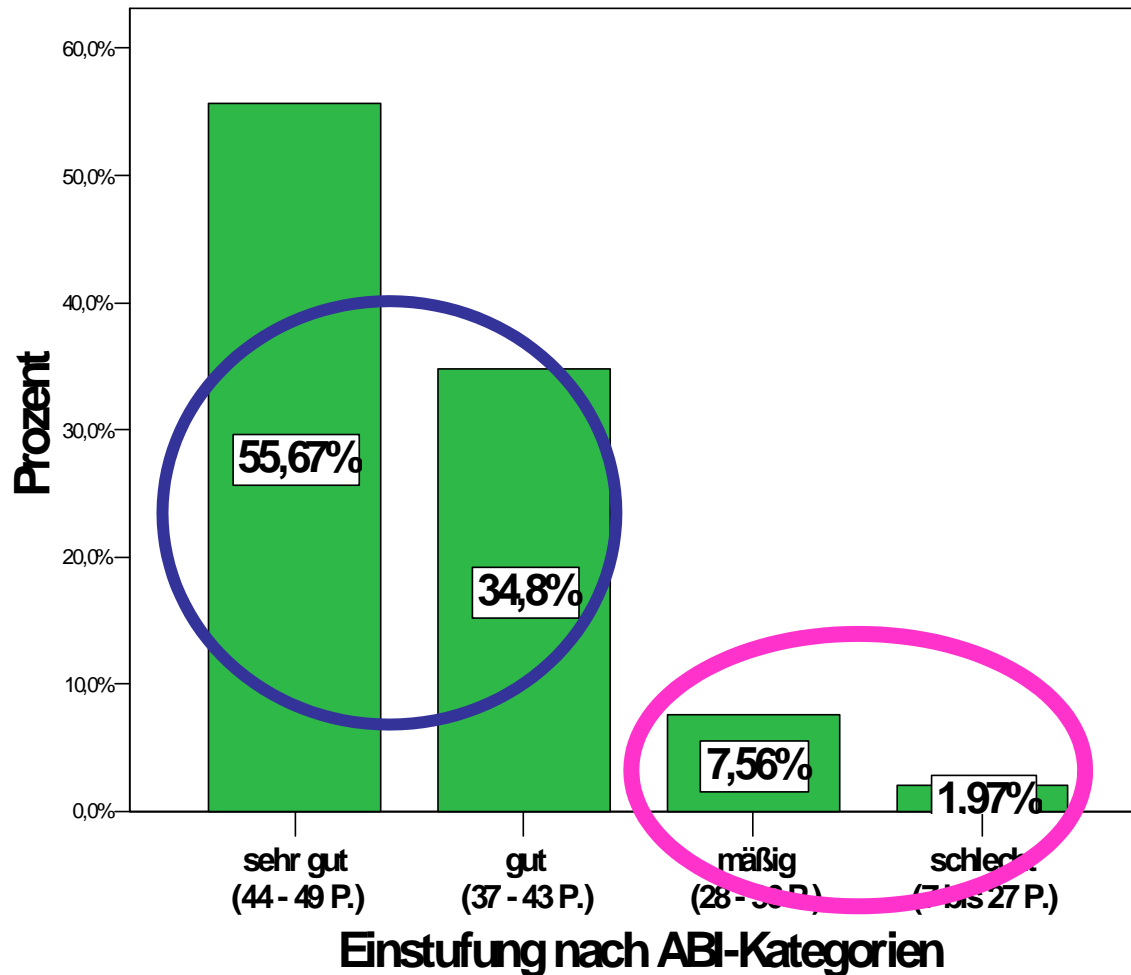




Verteilung des WAI nach Alter und Berufsgruppe. Grundlage ist der deutsche WAI-Referenzdatensatz, Stand 12/ 2006, ausgewählte Berufsgruppen, mindestens 71 Personen pro Berufsgruppe. Aus Hasselhorn und Freude, 2007



9,6 % der
MitarbeiterInnen,
das sind ca.
160 Menschen,
sind in ihrer
Erwerbsfähigkeit
bedroht und



**90,4% verfügen
über ein gutes
bis sehr gutes
Potential
ihre Arbeit zu
bewältigen!**

**Alle sind Teil des
Schatzes, den es zu
pflegen gilt.**

Personalentwicklung: FahrerInnen 1995 - 07/2005

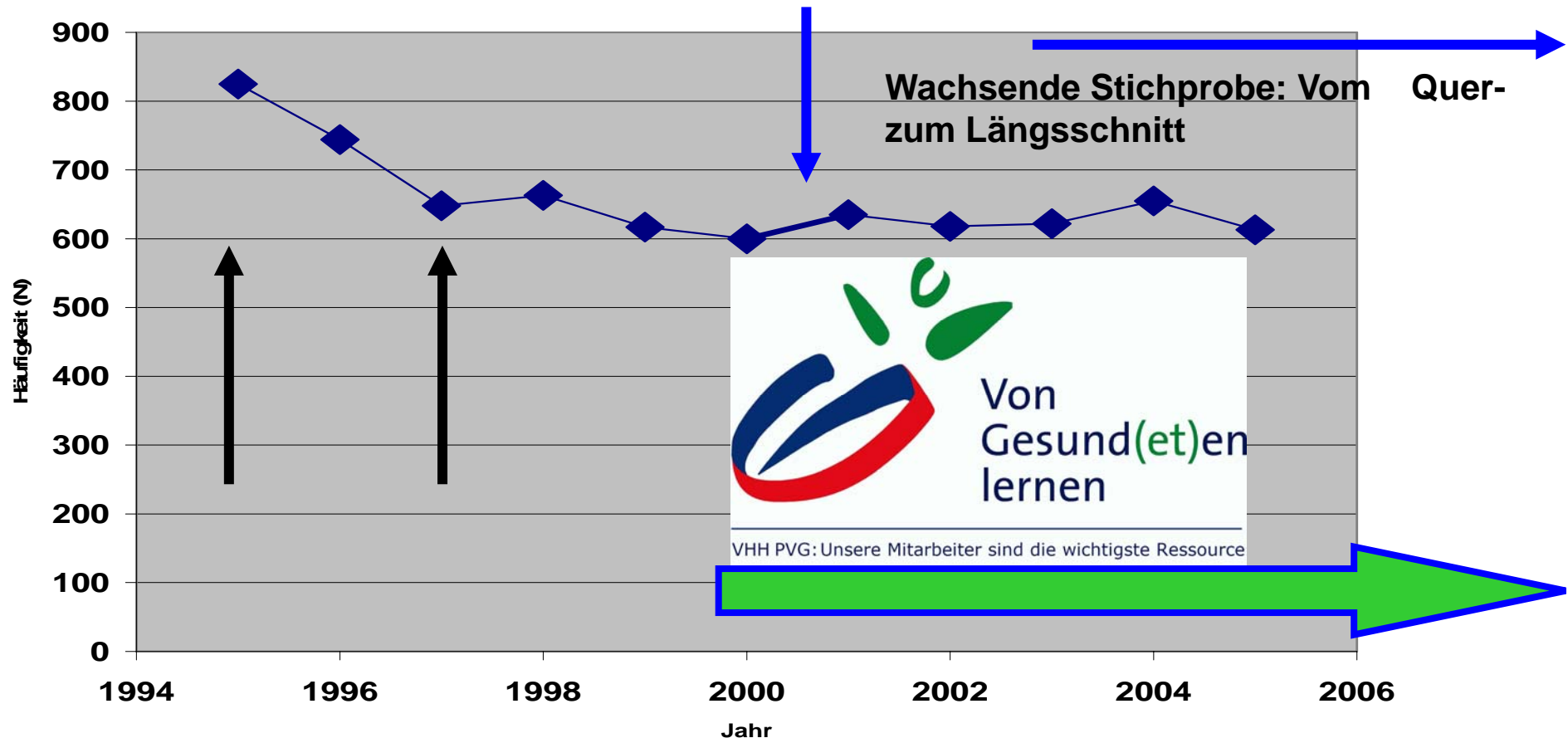
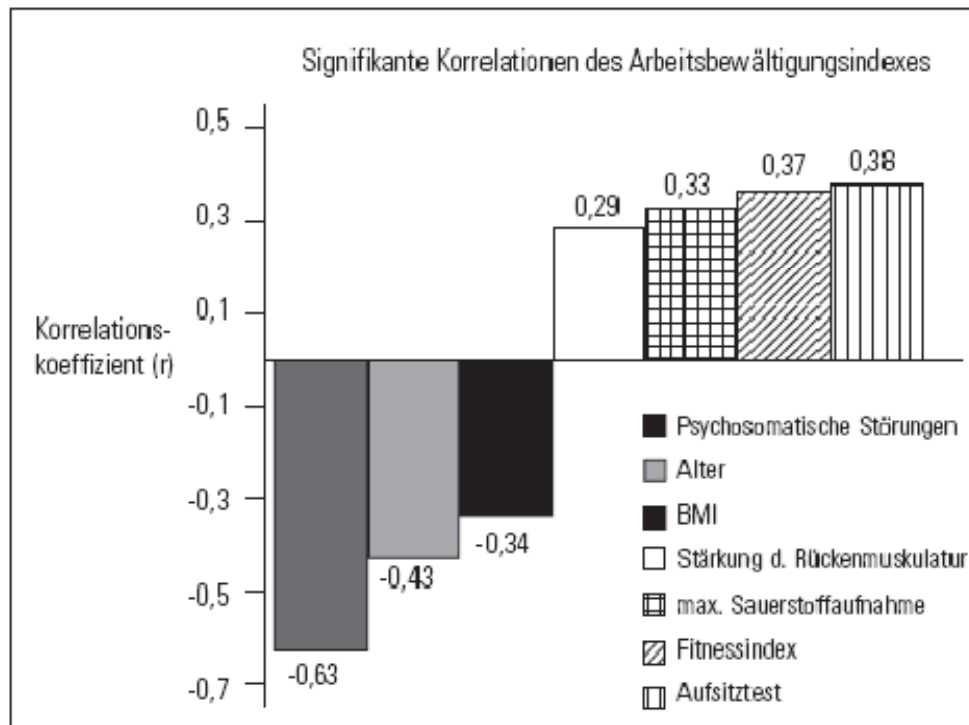


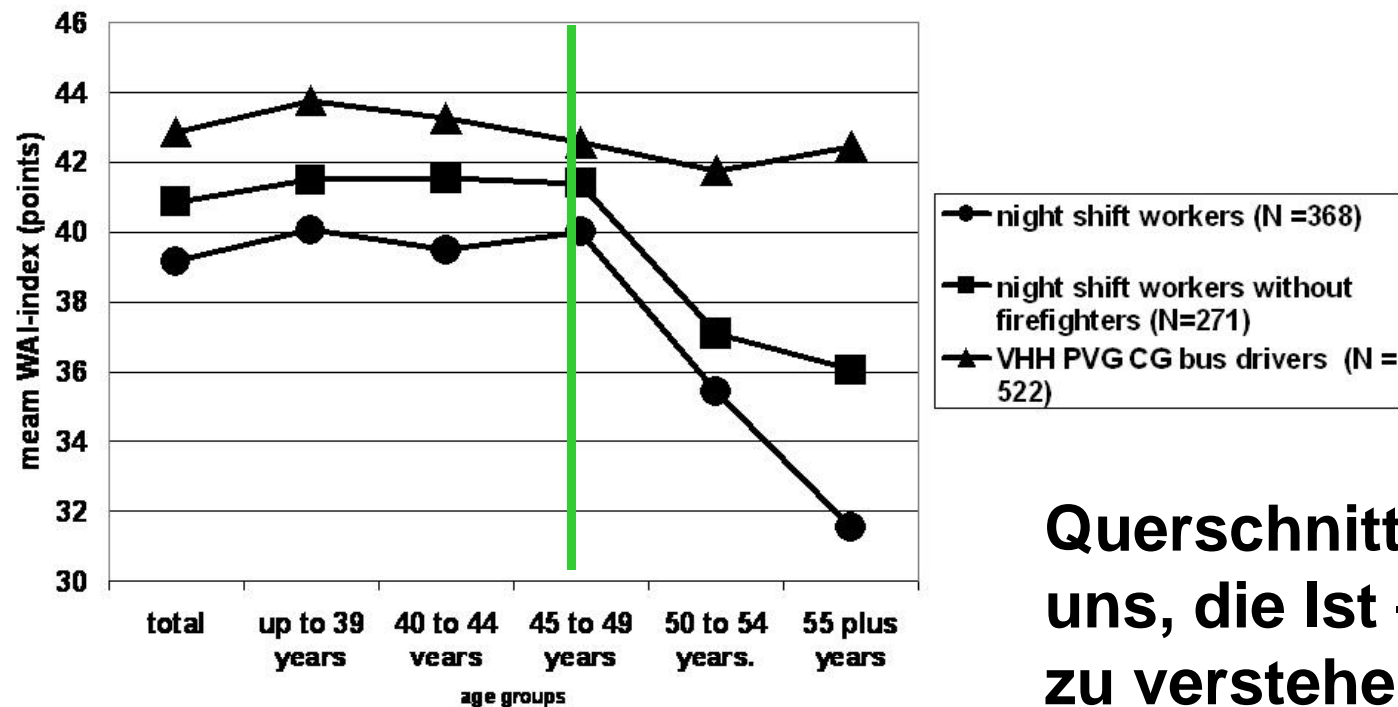
Abb./Tab. 175: Zusammenhang zwischen Arbeitsbewältigungsindex, psychosomatischen Störungen und »Fitness«



Signifikante Korrelationen ($p < 0.01$, Pearson's correlation test) des Arbeitsbewältigungsindex mit psychosomatischen Störungen, Alter, BMI (Body Mass Index/Maßeinheit für Körper-Gewicht-Index) und physischer Fitness.

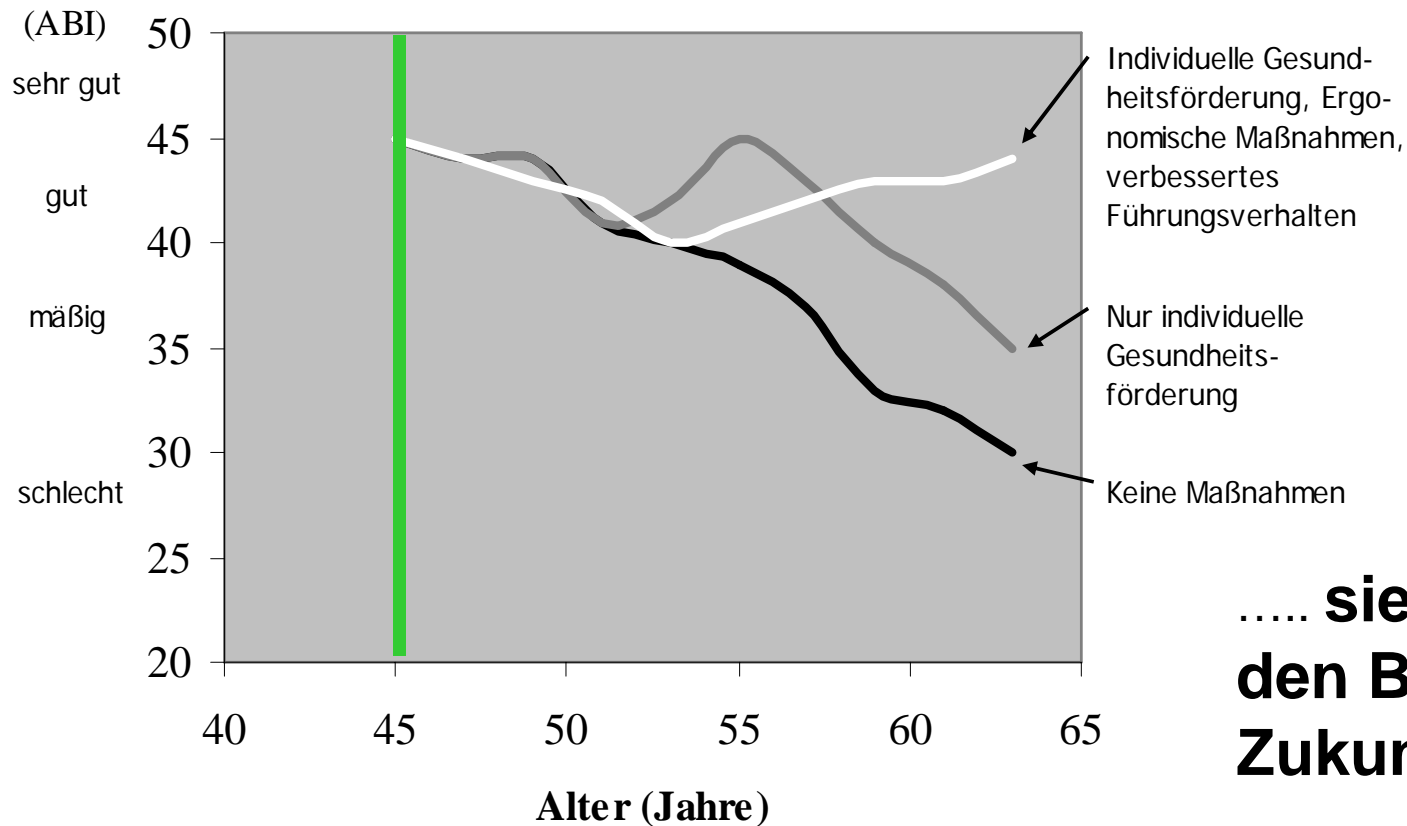
Quelle: Sojininen 1999:134

WAI-index of VHH PVG bus drivers compared with
night shift workers with different work loads



Querschnitte helfen
uns, die Ist – Situation
zu verstehen, aber ...

Arbeitsfähigkeit



**..... sie können
den Blick in die
Zukunft trüben.**

Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen (Modifiziert von Dr. G. Richenhagen)

Förderungmodell der Arbeitsfähigkeit:
Vier Faktoren, Untersuchungen und Maßnahmen

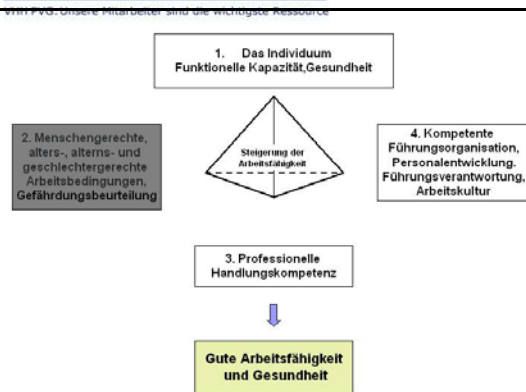


Modifiziert - Quelle: Ilmarinen 1999:12 und Ilmarinen 1999:190

Individuelle Maßnahmen:

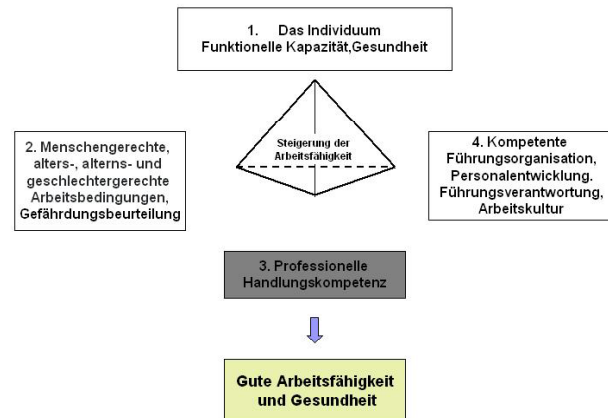
- ABI-Dialog und „Gesundheitsgespräch“
- Herzkreislaufprävention (MHA; Langzeit – RR)
- Insulinpflichtige Diabetiker
- Prävention der PTBS
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- betriebliches Fitnessstudio und Betriebssport
- Betriebliches Massage und Krankengymnastik





Arbeitswissenschaftliche Unter- suchung):

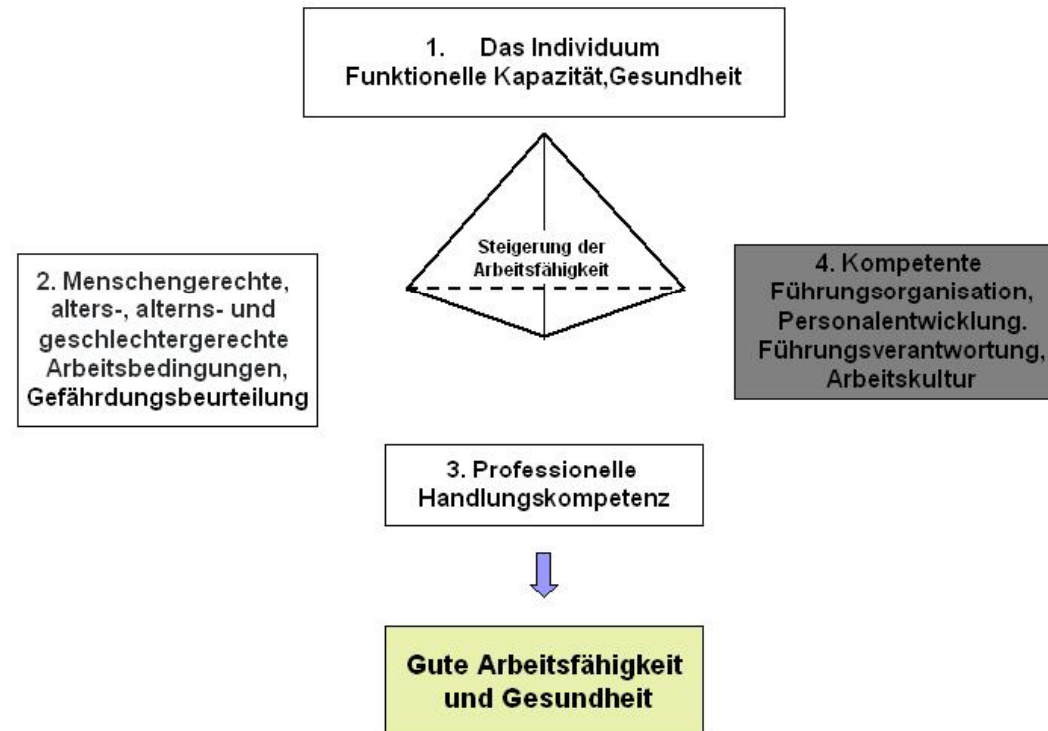
„Altersgerechte Schichtplangestaltung unter schwierigen ökonomischen Bedingungen“: Schichtzeit, Lenkzeit, Mikropausen, Lenkunterbrechungen, tarifliche Pausen, geteilte Dienste. **Ist – Analyse, Bewertung, Messung (RBL), erneute Bewertung, Korrektur.**



Erhaltung und Förderung der professionellen Handlungskompetenz:

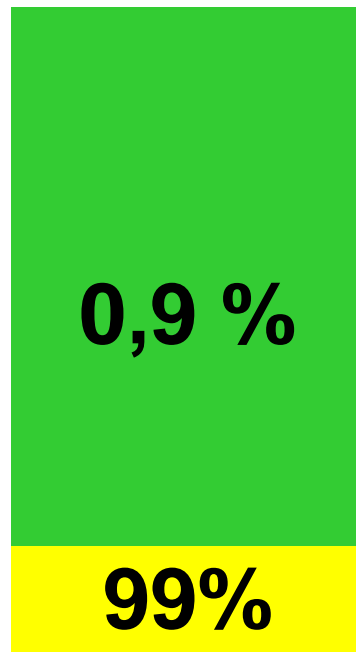
Jahresthema für alle FahrerInnen (Fahr-gäste, Fahrsicherheitstraining, „Erste Hilfe im Bus“, usw.)

**Nachschulung und BEM durch die Fahr-
schule**



Die Führung hat den größten – positiven oder negativen – Effekt auf die Wiederherstellung, Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit

Was sehen Sie?



$$1 + 3 = 4$$

$$2 + 4 = 6$$

$$3 + 2 = 5$$

$$5 + 1 = 6$$

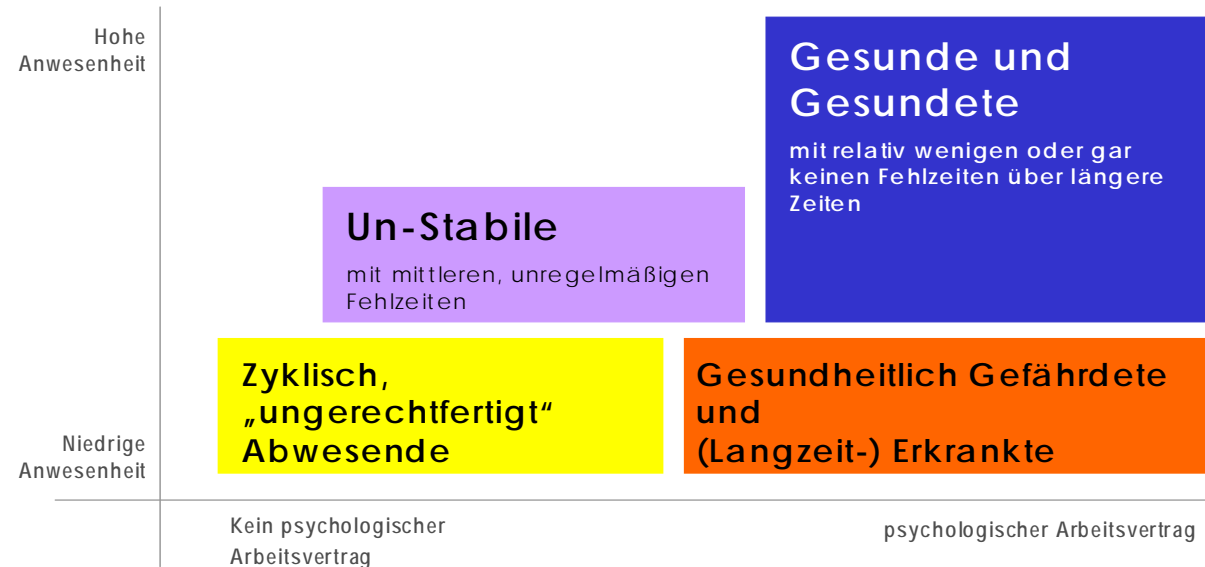
$$2 + 2 = 5$$

Ganzheitlich:

0,1%



Neues Führungsverhalten nach dem Konzept des „Anerkennenden Erfahrungsaustausch“:



Quelle: Geißler, Bökenheide, Geißler-Gruber, Schlünkes, Rinninsland, 2003

Juergen.Tempel@arbeitalterwohlfefinden.de

torsten.boekenheide@t-online.de

www.arbeitsfaehigkeit.net

Literatur:

**Der Work Ability Index – ein Leitfaden S 87 – Schriftenreihe
der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**

**Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für
Arbeitsfähigkeit und Prävention – Erfahrungsberichte aus der
Praxis.**

Beide Bücher im NW – Verlag, Bremerhaven

