EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

ddn
Unternehmen. Generationen. Regionen.

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Erfolgreicher Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUT VOM
PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen

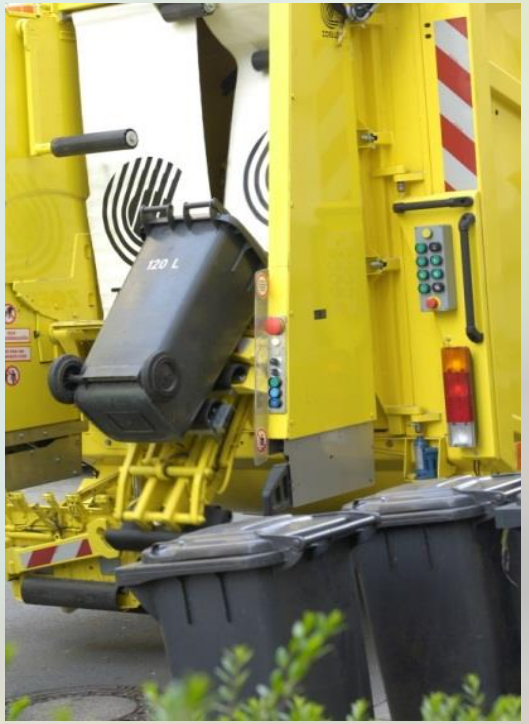
Agenda

15:00	Begrüßung und Eröffnung Silvia Linke EDG Entsorgung Dortmund GmbH Renate Uhlending ddn
15:15	Betriebsführung Rolf Langensiepen EDG Entsorgung Dortmund GmbH
16:00	Impuls „Belastungsmatrix / Masterplan 50plus“ Rolf Langensiepen EDG Entsorgung Dortmund GmbH
17:00	Alternsgerechte Arbeitsgestaltung – ein Erfolgsrezept für Tätigkeitswechsel? Susanne Bartel, BV BFW
17:30	Informeller Austausch

DDN Netzwerk
am 05.07.17 in Dortmund

Masterplan 50plus

Präsentation
der EDG Entsorgung Dortmund GmbH



Rolf Langensiepen Prokurist und Betriebsleiter

VKU Fachausschuss Personal am 30.11.2016 in Dortmund

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Gründung

1991 (ehemaliges Stadtreinigungsamt)

Gesellschafter

- 51 % Stadt Dortmund
- 49 % DSW 21

2 Betriebshöfe
6 Wertstoffhöfe
1 Deponie

Anzahl Mitarbeiter

- 770 Mitarbeiter/- innen
- 565 im operativen Geschäft
- Unternehmensverbund gesamt: 1.159

Fahrzeuge

Ca. 320 Fahrzeuge
(inkl. Raupen, Radlader, Anhänger etc.)

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Gliederung

- Ausgangssituation
- Folge demografischer Wandel
- Masterplanentwicklung
  - Ziel und Erkenntnis
  - Untersuchungsmethodik/Belastungsanalyse
  - Ergebnisse der Belastungsanalyse
- Entwicklung präventiver Maßnahmen
- Meilensteine des Projektes
- Fazit

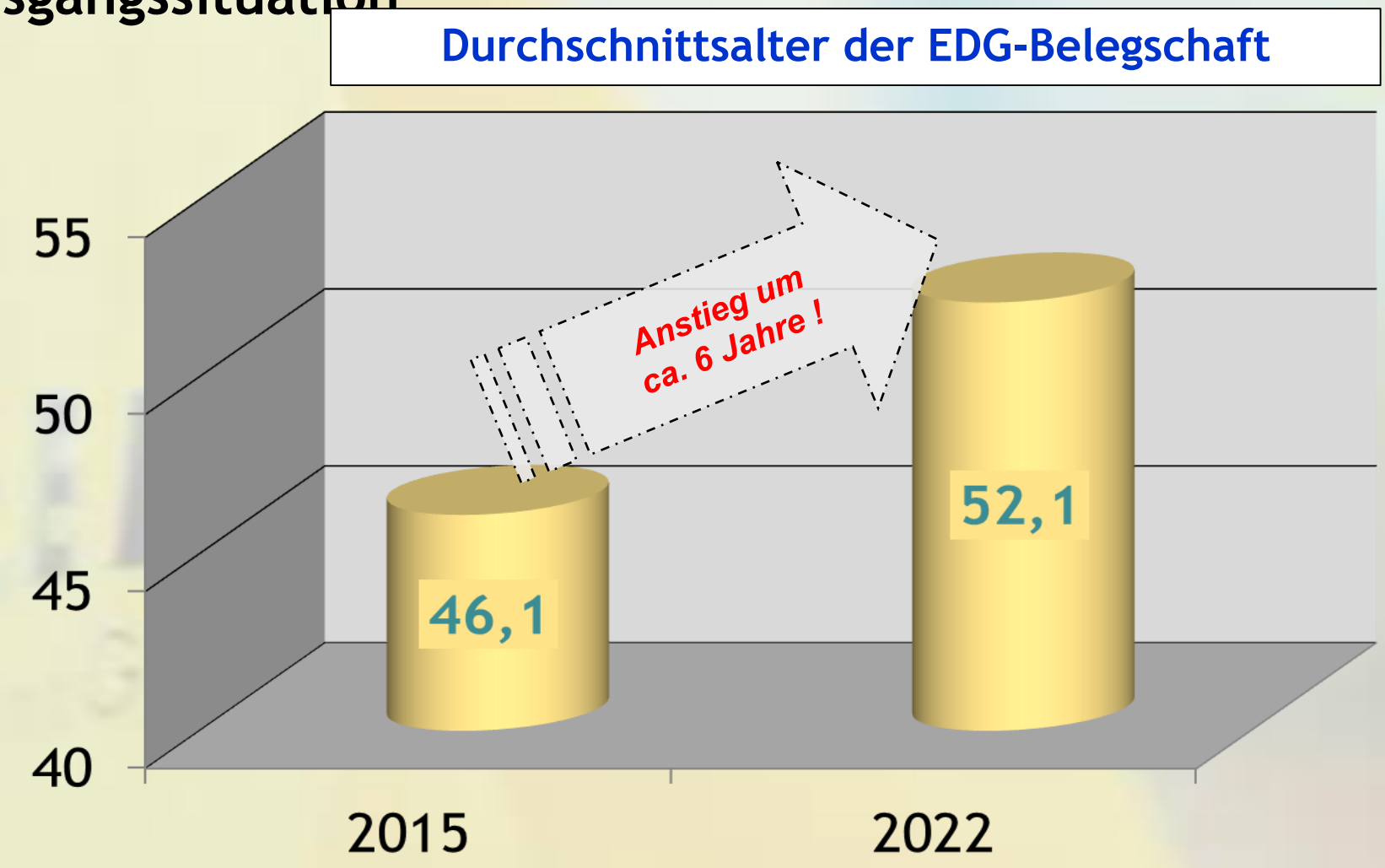
EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Ausgangssituation

- **Alterung der Bevölkerung in Deutschland**
  - steigende Anforderungen an den Servicegrad
- **Erhöhung des Durchschnittsalters der EDG-Belegschaft**
  - sinkende Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter
- **Forderung nach Gebührenstabilität**
  - sinkende Einkommen versus steigende Kosten

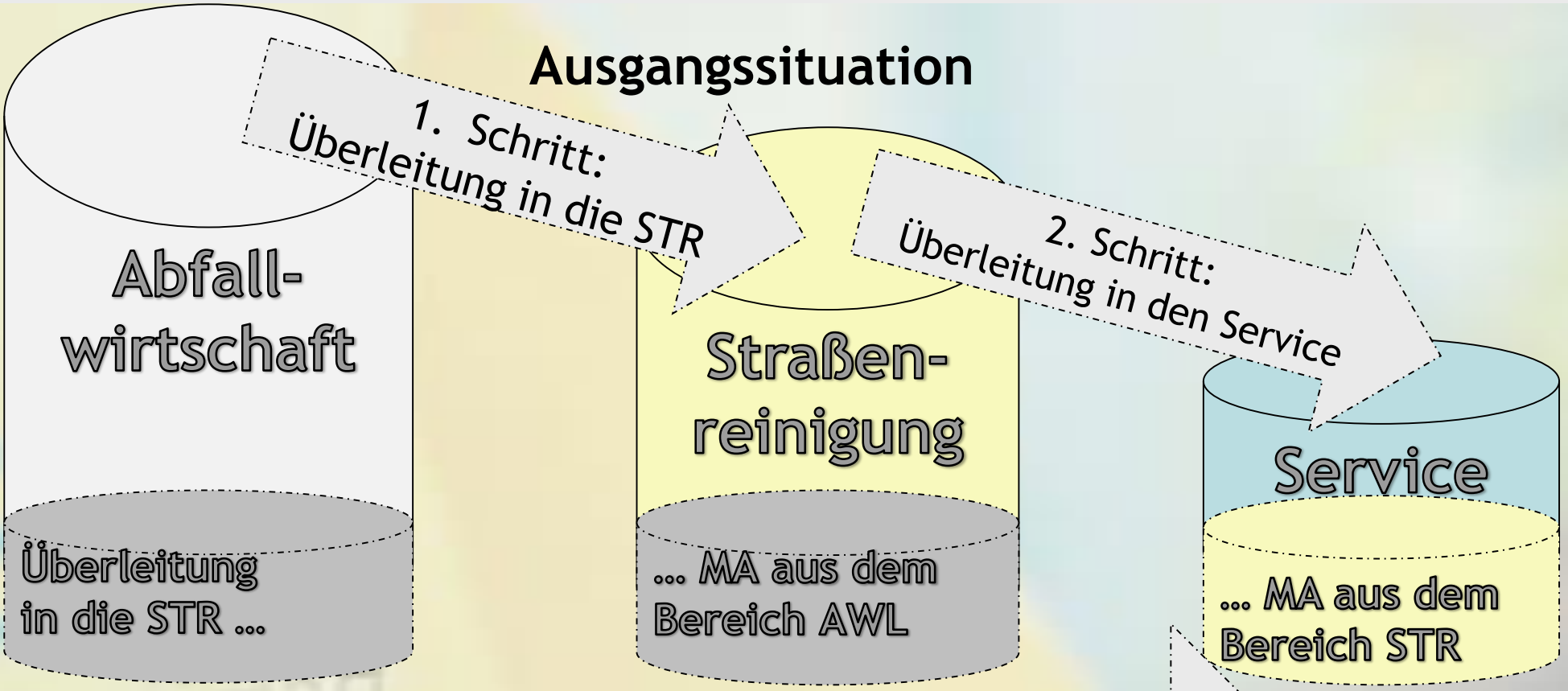
EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Ausgangssituation



EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Ausgangssituation

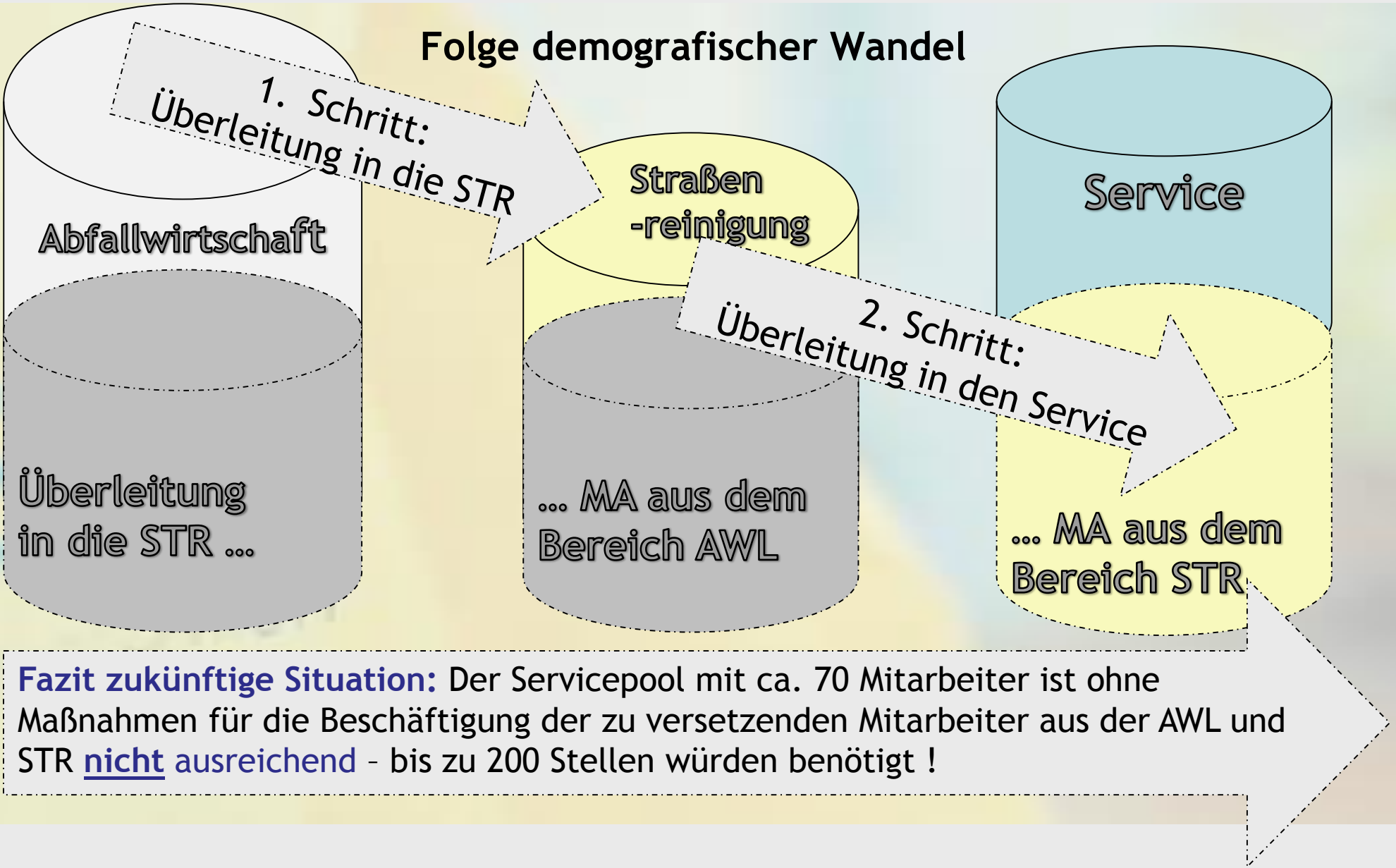


Fazit bisherige Situation: Der Servicepool mit ca. 70 Mitarbeitern war für die Beschäftigung der zu versetzenden Mitarbeiter aus der AWL und STR ausreichend !

VKU Fachausschuss Personal am 30.11.2016 in Dortmund

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Folge demografischer Wandel



Fazit zukünftige Situation: Der Servicepool mit ca. 70 Mitarbeiter ist ohne Maßnahmen für die Beschäftigung der zu versetzenden Mitarbeiter aus der AWL und STR nicht ausreichend – bis zu 200 Stellen würden benötigt !

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Masterplanentwicklung

Ziel:

Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes bei einer zunehmend alternden Mitarbeiterschaft.

Erkenntnis:

Zur Zielerreichung ist es erforderlich Mitarbeiter länger als bisher im eingesetzten Arbeitsbereich (Müllabfuhr, Straßenreinigung) arbeitsfähig zu halten.

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Masterplanentwicklung

Untersuchungsmethodik

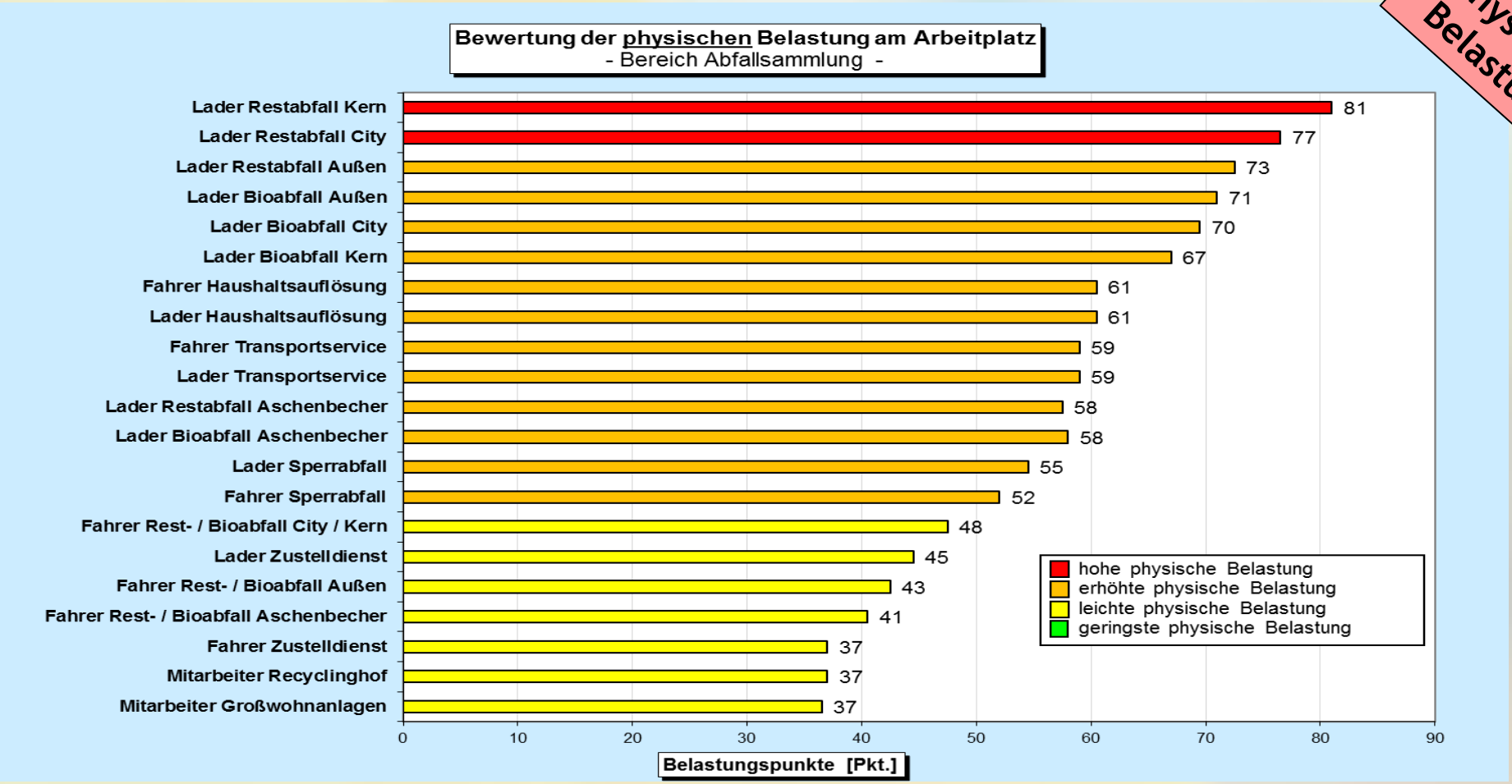
- Einrichtung einer fachübergreifenden Arbeitsgruppe unter fachlicher Begleitung für die Erarbeitung einer tätigkeitsbezogenen Bewertung der Belastung aller gewerblichen Mitarbeiter
  - Dreistufiges Bewertungssystem
    - Untersuchung der Belastung durch „Ziehen und Schieben“ bzw. „Heben, Halten und Tragen“ von Lasten (Leitmerkmalmethode)
    - Berücksichtigung wichtiger Belastungsfaktoren, wie z. B. Wegstrecken ohne Last, Witterungseinflüsse etc. durch qualitative Bewertung, Einschätzung der Ausprägung sowie der Häufigkeit des Belastungsmerkmals, Berücksichtigung nicht-physischer Belastungen wie Konzentration, Verantwortung (INFA-Methode)
    - Körperregionbelastung

VKU Fachausschuss Personal am 30.11.2016 in Dortmund

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Ergebnisse Belastungsanalyse

physische Belastung

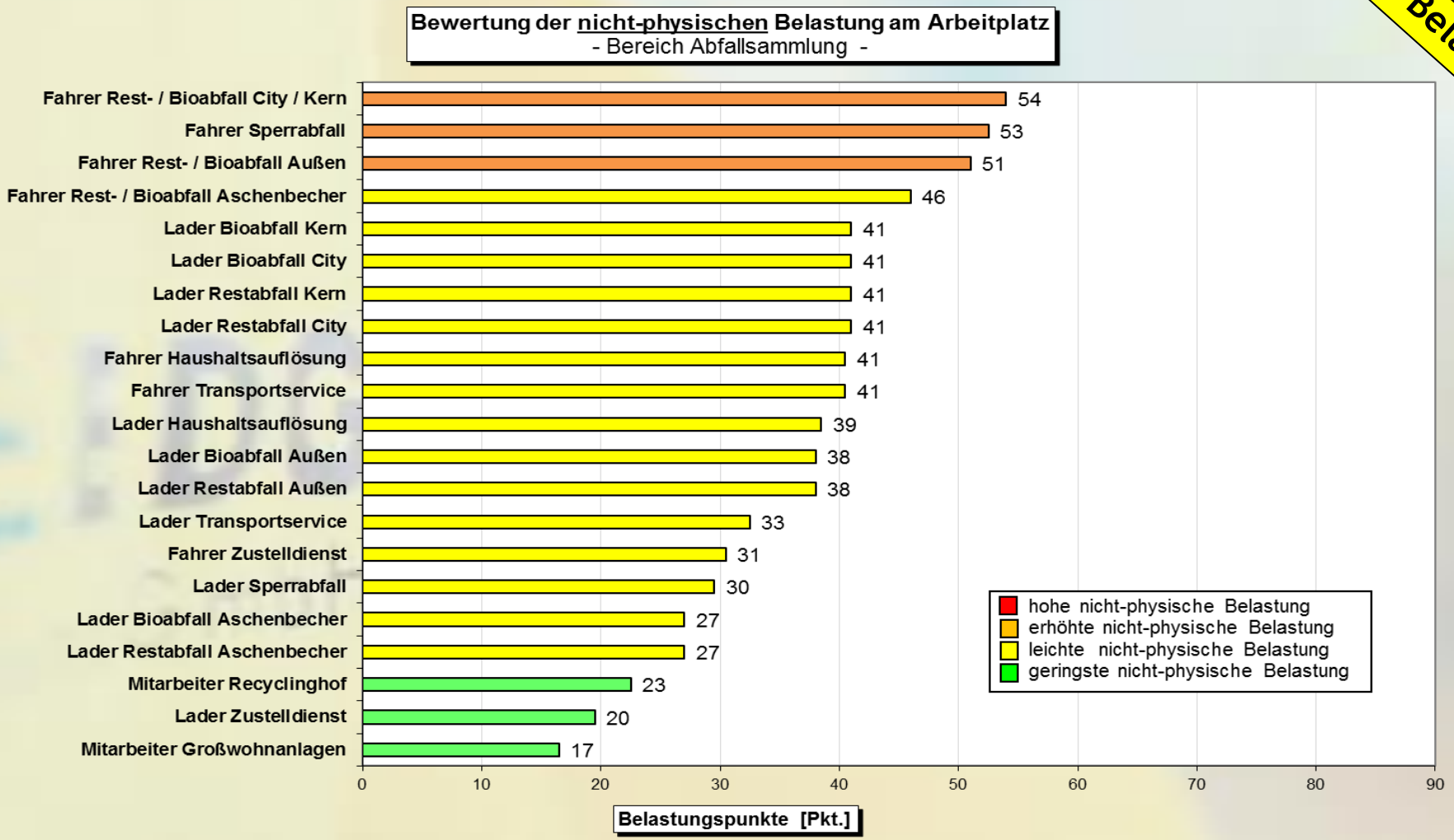


VKU Fachausschuss Personal am 30.11.2016 in Dortmund

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Ergebnisse Belastungsanalyse

nicht-phys. Belastung



VKU Fachausschuss Personal am 30.11.2016 in Dortmund

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Ergebnisse Belastungsanalyse

Körperregion-belastung

Arbeitsplatz	physische Belastung	nicht physische Belastung	Körperregion (max. Belastung)						
			Beine	Rücken	Schulter / Oberarm	Unterarm / Hand / Finger	Haut	Ohren / Augen	Atmungs-organe / Herz-/ Kreislauf
[-]	[Pkt.]	[Pkt.]	[Zeitanteil / Dauer]	[Zeitanteil / Dauer]	[Zeitanteil / Dauer]	[Zeitanteil / Dauer]	[Zeitanteil / Dauer]	[Zeitanteil / Dauer]	[Zeitanteil / Dauer]
Lader Restabfall City	76,5	41,0	über-wiegend	häufig	häufig	selten / gelegentl.	über-wiegend	ständig	über-wiegend
Lader Restabfall Aschenbecher	57,5	27,0	selten / gelegentl.	zeitweise	zeitweise	nie / kaum	häufig	ständig	häufig
Lader Zustelldienst	44,5	19,5	selten / gelegentl.	selten / gelegentl.	selten / gelegentl.	nie / kaum	häufig	ständig	häufig
Mitarbeiter Großwohnanlagen	36,5	16,5	selten / gelegentl.	zeitweise	selten / gelegentl.	selten / gelegentl.	häufig	zeitweise	häufig
Lader Sperrabfall	54,5	29,5	selten / gelegentl.	häufig	über-wiegend	häufig	über-wiegend	ständig	häufig
Lader Transportservice	59,0	32,5	häufig	häufig	über-wiegend	häufig	häufig	über-wiegend	häufig
Lader Haushaltsauflösung	60,5	38,5	über-wiegend	über-wiegend	über-wiegend	häufig	häufig	zeitweise	häufig
Fahrer Rest- / Bioabfall City / Kern	47,5	54,0	selten / gelegentl.	ständig	über-wiegend	häufig	selten / gelegentl.	ständig	über-wiegend
Fahrer Zustelldienst	37,0	30,5	selten / gelegentl.	über-wiegend	über-wiegend	häufig	selten / gelegentl.	ständig	selten / gelegentl.
Fahrer Sperrabfall	52,0	52,5	selten / gelegentl.	häufig	über-wiegend	häufig	über-wiegend	ständig	häufig
Fahrer Transportservice	59,0	40,5	häufig	häufig	über-wiegend	häufig	häufig	über-wiegend	häufig
Fahrer Haushaltsauflösung	60,5	40,5	über-wiegend	über-wiegend	über-wiegend	häufig	häufig	zeitweise	häufig
Mitarbeiter Recyclinghof	37,0	22,5	häufig	selten / gelegentl.	selten / gelegentl.	selten / gelegentl.	über-wiegend	zeitweise	häufig

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Ergebnisse Belastungsanalyse

- **Tätigkeitsbezogene Bewertung der Belastung aller gewerblichen Mitarbeiter (Belastungsmatrix)**
  - EDG verfügt über ein betriebsspezifisches Instrument zur Bewertung der Belastung am Arbeitsplatz
  - Belastungsmatrix erfüllt mehrere Funktionen
    - Instrument zur Beurteilung der Belastung am Arbeitsplatz, dabei auch Berücksichtigung nicht-physischer Belastungsfaktoren
    - Grundlage zur Entwicklung praxistauglicher „50plus-Maßnahmen“
    - Anpassung der Arbeitsorganisation
    - Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung
    - Instrument in der Personalplanung und für den Personaleinsatz

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Präventive Maßnahmen zum längeren Verbleib im angestammten Arbeitsbereich (Abfallwirtschaft und Straßenreinigung)

Arbeitsorganisation / -abläufe

- Verteilung der täglichen Arbeitsbelastung auf gesamte Arbeitszeit
  - Verlegung der Pause in die Mitte des Arbeitstages
  - Einschub kurzer Arbeitsunterbrechungen zu Erholung, jedoch keine strikte Festlegung der Anzahl / des Zeitpunkts
  - Weitergabe dieses Procederes an Mitarbeiter des Kundenservice, so dass diese Firmenphilosophie bei Nachfragen an Bürger/Kunden entsprechend weitergeben werden kann

- Begleitung der Umsetzung durch Kolonnentrainer

Möglichst langer Verbleib innerhalb der Sparte

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Präventive Maßnahmen zum längeren Verbleib im angestammten Arbeitsbereich (Abfallwirtschaft und Straßenreinigung)

Arbeitsorganisation / -abläufe

- Rotation am Arbeitsplatz (Raussteller + Lader + Reinsteller)
- Beibehaltung / Intensivierung der altersgemischten Teamstruktur
  - Ersatz „älterer“ Mitarbeiter (nach dem Ausscheiden) durch jüngere Mitarbeiter
  - jüngere Mitarbeiter übernehmen vorrangig schwerere Aufgaben (im Keller etc.)
- Begleitung der Umsetzung durch Kolonnentrainer

→ ***Möglichst langer Verbleib innerhalb der Sparte***

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Meilensteine des Projektes

- Meilensteine bei der Realisation

  - 2013: Erstellung der betriebsspezifischen Belastungsmatrix
  - 2014: Entwicklung praxistauglicher Maßnahmen zum Verbleib am Arbeitsplatz
  - 2015: Erstellung einer Personaleinsatz-Datenbank mit:
    - personenbezogenem Wechselbedarf auf Grund von Krankheit oder sonstigen körperlichen Beschwerden
    - Wechselwunsch aus persönlichen Gründen
    - für den Wechsel notwendige Qualifikationen, wie Führerschein CE
    - Empfehlungen des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) /der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und
    - Prioritäten für den Handlungsbedarf mit Punktesystem
  - 2016: Vereinbarungen zu finanziellen Ausgleichen in Form einer Besitzstandswahrung, wenn z. B. Mitarbeiter auf eine leistungsgewandelte und in der Regel geringer bezahlte Stelle wechseln.

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Fazit

Den gesamtgesellschaftlichen Veränderungen durch den demografischen Wandel wenden wir uns proaktiv (durch vorausplanendes Handeln) zu. Dabei sind wir uns der Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Mitarbeitern bewusst.

Die Integration des Themas Gesundheit in alle betrieblichen Prozesse ist ein erklärtes Unternehmensziel. Die EDG hat mit dem „Masterplan 50plus“ die Mittel in der Hand, um auf die demografischen Veränderungen reagieren zu können und ihnen strukturiert und umsetzungstauglich zu begegnen.

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

TErrA

Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Werkstattbericht:

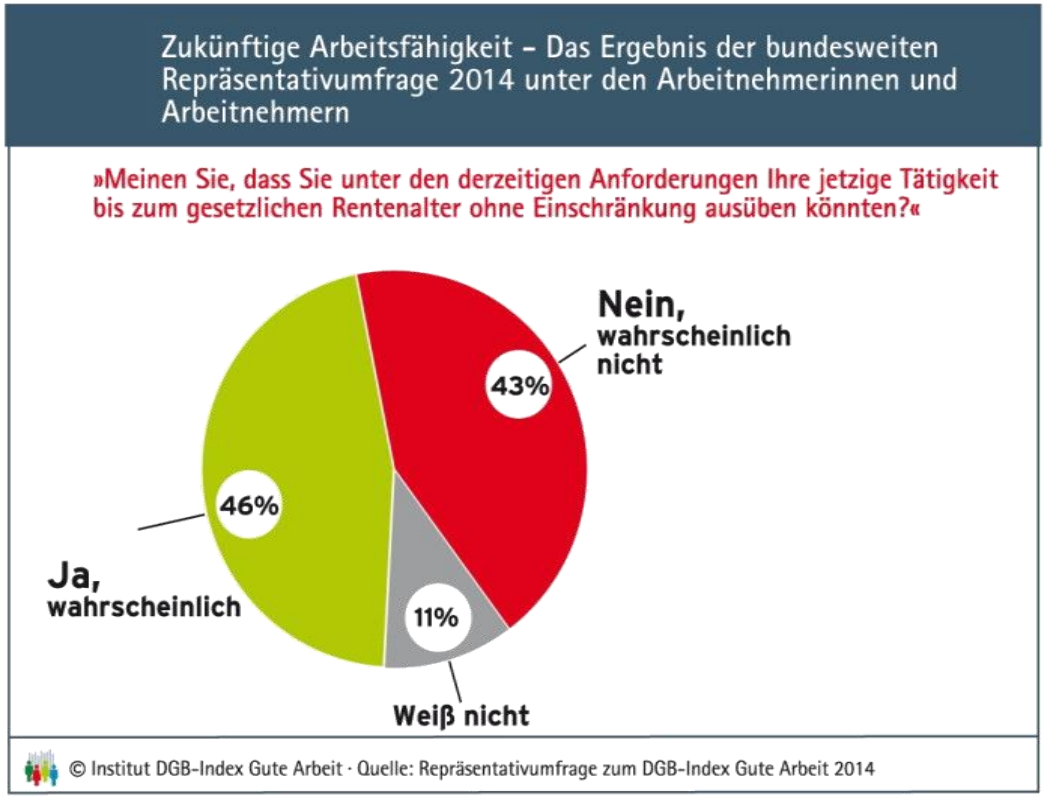
Tätigkeitswechsel als Instrument alternsgerechter Arbeitsgestaltung

Unternehmenswerkstatt

05.07.2017

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Tätigkeiten mit begrenzter Verweildauer



TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

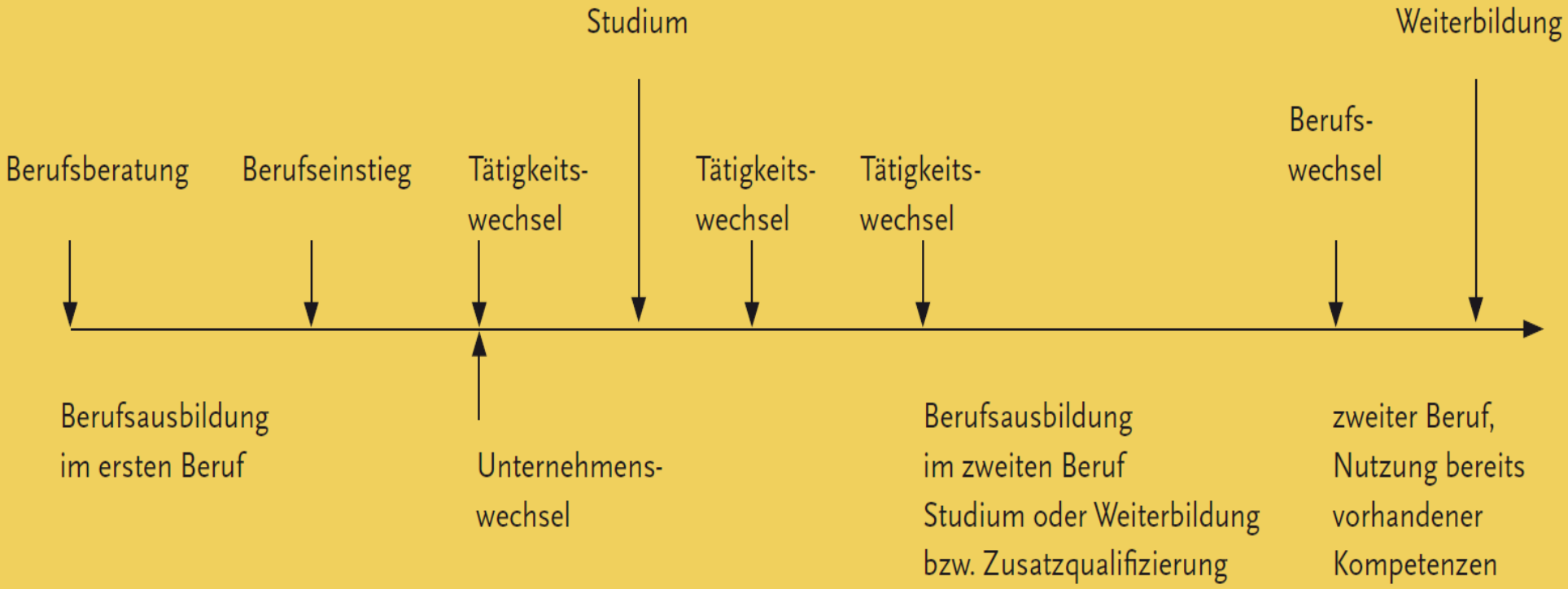
Vom Alters- zum Alternsmanagement

„Maßnahmen, die der Unterstützung alternder Arbeitskräfte bzw. der Sicherung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit dienen, dürfen dabei nicht erst am Ende, sondern müssen während der gesamten Erwerbsbiographie zum Einsatz kommen.
[...]
Ein in diesem Sinne verstandenes Alternsmanagement umfasst eine präventiv orientierte, die gesamte Erwerbsbiographie und damit alle Altersgruppen einbeziehende Prozess-Perspektive."

F. Frerichs (2016): Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit – Anforderungen an die Arbeits und Laufbahngestaltung. In: F. Frerichs (Hrsg.): Altern in der Erwerbsarbeit. Springer Verlag. S. 13

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

... bei einem Wechsel aus Eigeninitiative



Quelle: IGA-Report 17

TErrA

Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Vorarbeiten

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Einflussfaktoren auf Tätigkeitswechsel: Motivation, Qualifikation, Gesundheit

- Ebene Person (z. B. Unsicherheit, Monetär etc.)
- Ebene Arbeitsgestaltung (Know-How im Unternehmen, Unternehmenskultur)
- Ebene Rahmenbedingungen (**Dis**abilitymanagement; Mangelnde Koordination & Kooperation der Sozialversicherungsträger)

TErrA

Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Präventive Gestaltung von Erwerbsverläufen

Das Projekt TerrA

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Projektkonsortium

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

thyssenkrupp

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

ddn
Unternehmen. Generationen. Regionen.

prospektiv
Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

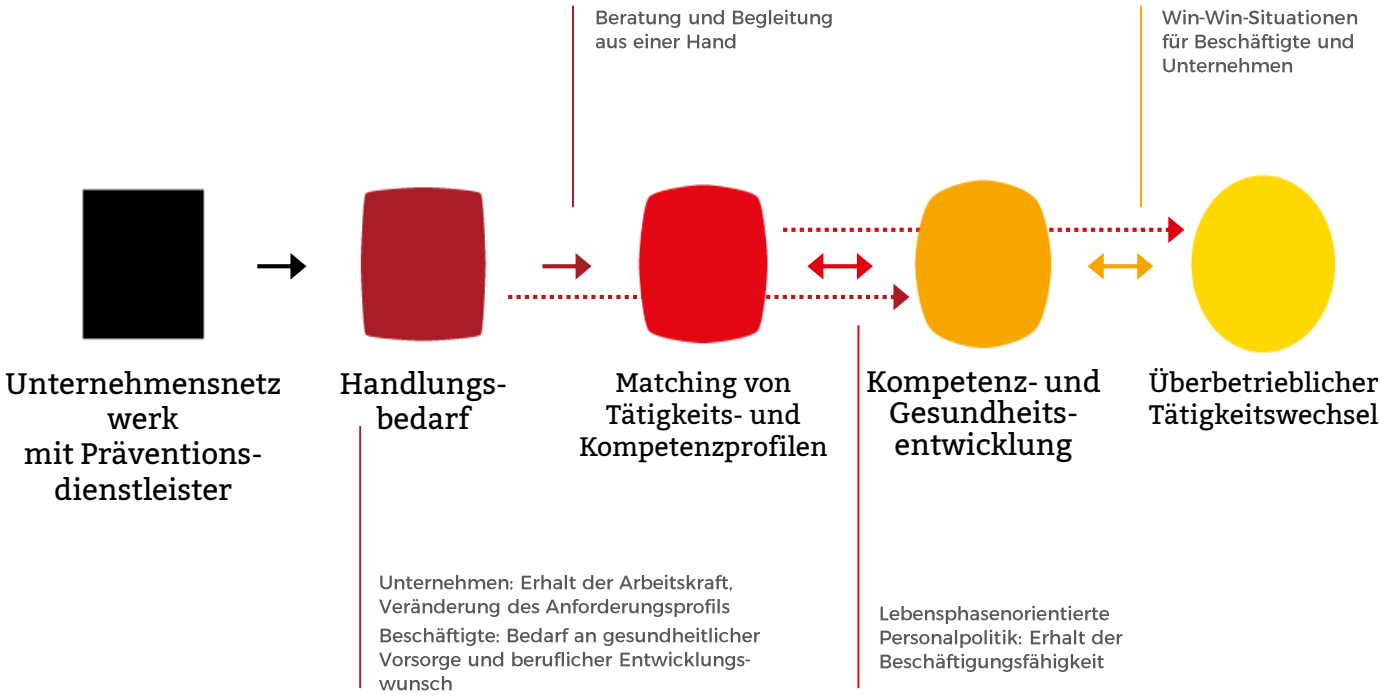
Deutsche Berufsförderungswerke
Bundesverband

bfw

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Der TErrA - Prozess



TErrA

Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Instrumente

Anforderungs-profil der neuen Tätigkeit

Job Profiling

Objektive Tätigkeits-analyse

Belastungsprofil der aktuellen Tätigkeit

Matching-Pool

Kompetenzpass

Fähigkeiten des Menschen

Lernförderliche Arbeitsbedingungen

Arbeitsprozesse und Gestaltungschancen im Unternehmen

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Projektbereiche

- Tätigkeitswechsel
- Netzwerke
- Rahmenbedingungen
- Kommunikation

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Herzlichen Dank!

Susanne Bartel
Leiterin Forschung und Entwicklung
Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V.

S.Bartel@bv-bfw.de

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT
ddn
Unternehmen. Generationen. Regionen.

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Nächste Werkstatt am 14.09.2017

EDG
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT
ddn
Unternehmen. Generationen. Regionen.

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Vielen Dank für heute + gute Heimfahrt

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUT VOM
PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen