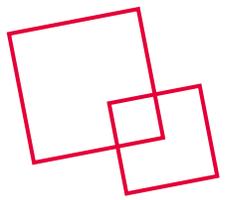


Gesundheitsschutz bei Flughafenfeuerwehren: Wie können Tarifbestimmungen erfolgreich umgesetzt werden?

Arno Dick (Ver.di Bundesverwaltung)



22. Symposium Werkfeuerwehr aktuell, 16./17. Januar 2020, Berlin

Inhalte

- Wann und wo fanden/ finden Tarifverhandlungen mit (Flughafen)Feuerwehren statt?
- Inhalte/ Auszüge aus den Tarifbestimmungen zum Gesundheitsschutz (Welche Aufgaben haben AG und AN?)
- Einschätzung zum aktuellen Stand des Gesundheitsschutzes bei (Flughafen)Feuerwehren
- Erfolgsfaktoren und Stolpersteine
- Erfolgreiche Beispiele aus der Praxis
- Wie kam es zum Projekt „Laurentio“?
- Diskussionsfragen...

LAURENTIO

GUTE UND GESUNDE ARBEIT BEI FLUGHAFEN- FEUERWEHREN

Franka Lindow (Projektleitung)
Franka.Lindow@bw-verdi.de



22. Symposium Werkfeuerwehr aktuell
16./17. Januar 2020, Berlin


Köln Bonn Airport

Köln/Bonn

Frankfurt


Frankfurt
Airport

 ALBRECHT DÜRER
AIRPORT NÜRNBERG

Nürnberg

Teilnehmende Flughäfen

Fakten

Förderrichtlinie: „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung fördern“

- Eine Richtlinie zur Umsetzung des §5 TVÖD
- Gefördert werden Qualifizierung, Beratung, Erhebung und Vernetzung

Voraussetzung

Freistellung der TN für die Teilnahme am Projekt

Projektdaten

**Projektlaufzeit:
01.05.2018 – 30.04.2021**

**Gesamtvolumen:
1.544.126 €**

PROJEKTZIELE



WER IST BETEILIGT?



PROJEKTABLAUF



PROJEKTDATEN





THEMENFELDER

GESUNDHEIT

FITNESS

MOTIVATION

PRÄVENTION

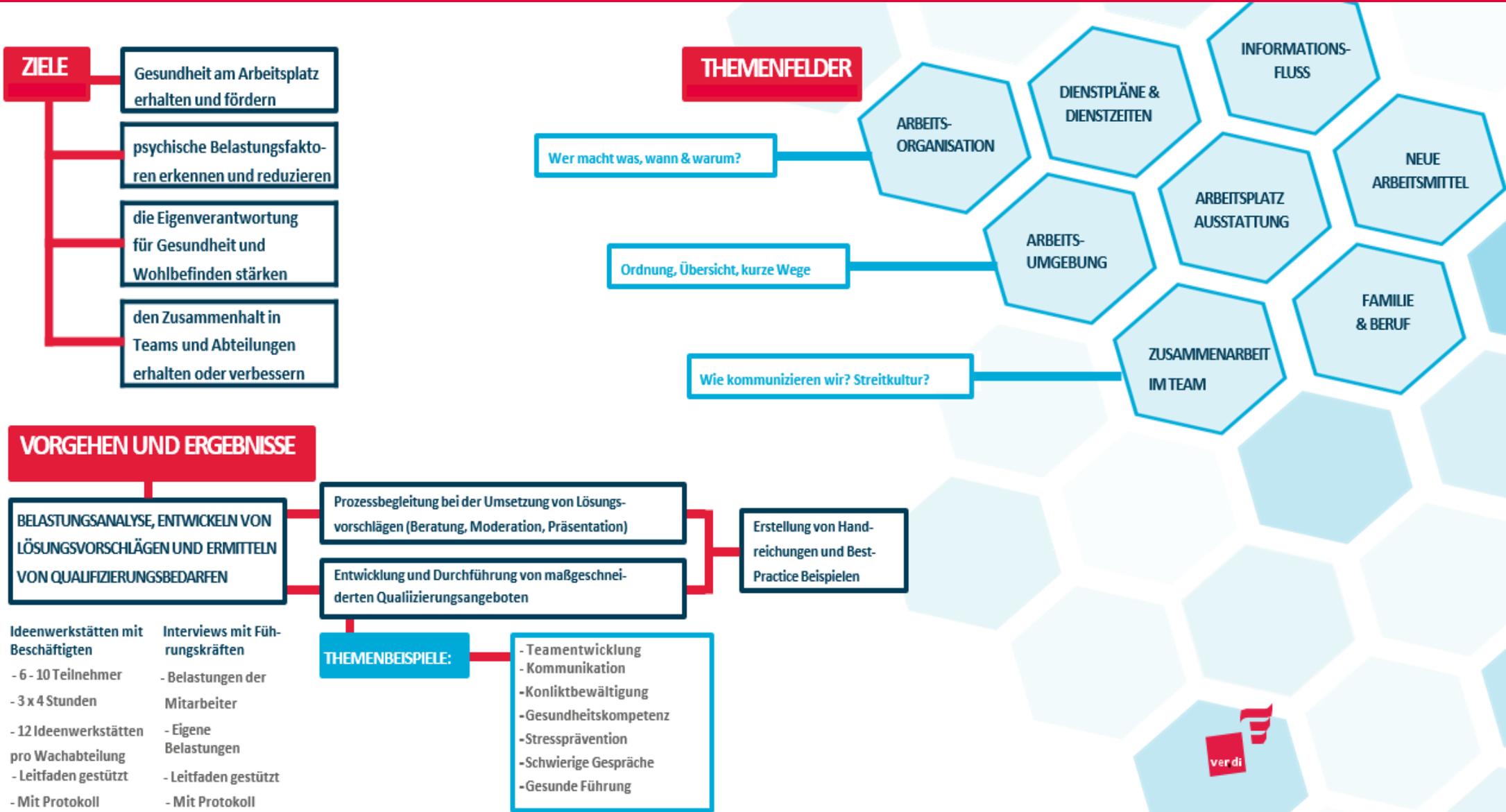
ORGANISATION & DURCHFÜHRUNG

EXPERTENRUNDEN

gemeinsame Gespräche zu festgelegten Inhalten (Termine werden abgesprochen)

INDIVIDUELLE- / KLEINGRUPPENGESPRÄCHE

auf den Wachen (im laufenden Betrieb) „wenn es passt...“ (keine individuellen Terminab-sprachen, nur Wachen und Schichten werden festgelegt)



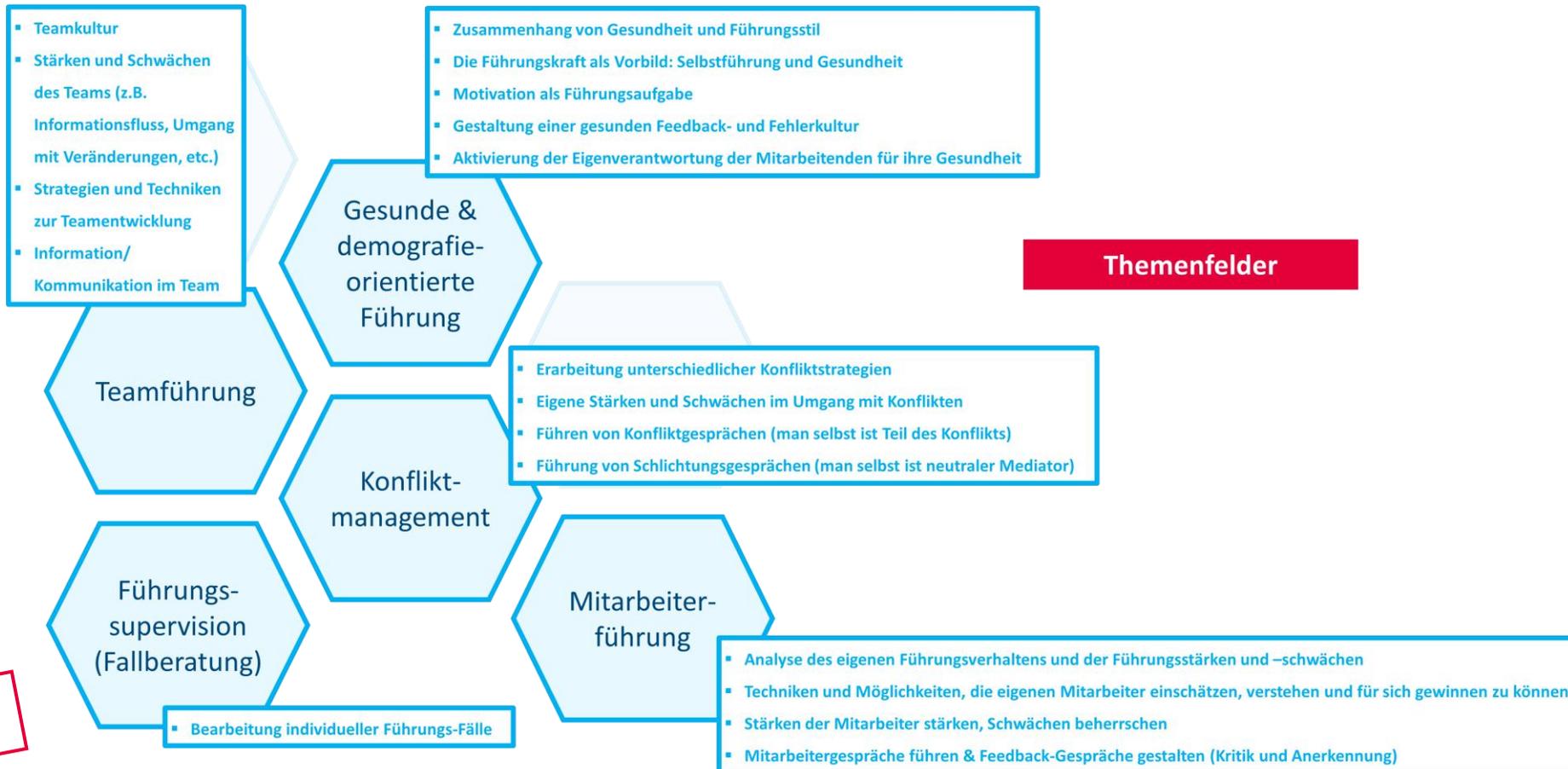
Ziele

Verbesserung der Führungsqualität durch „Gesunde Führung“

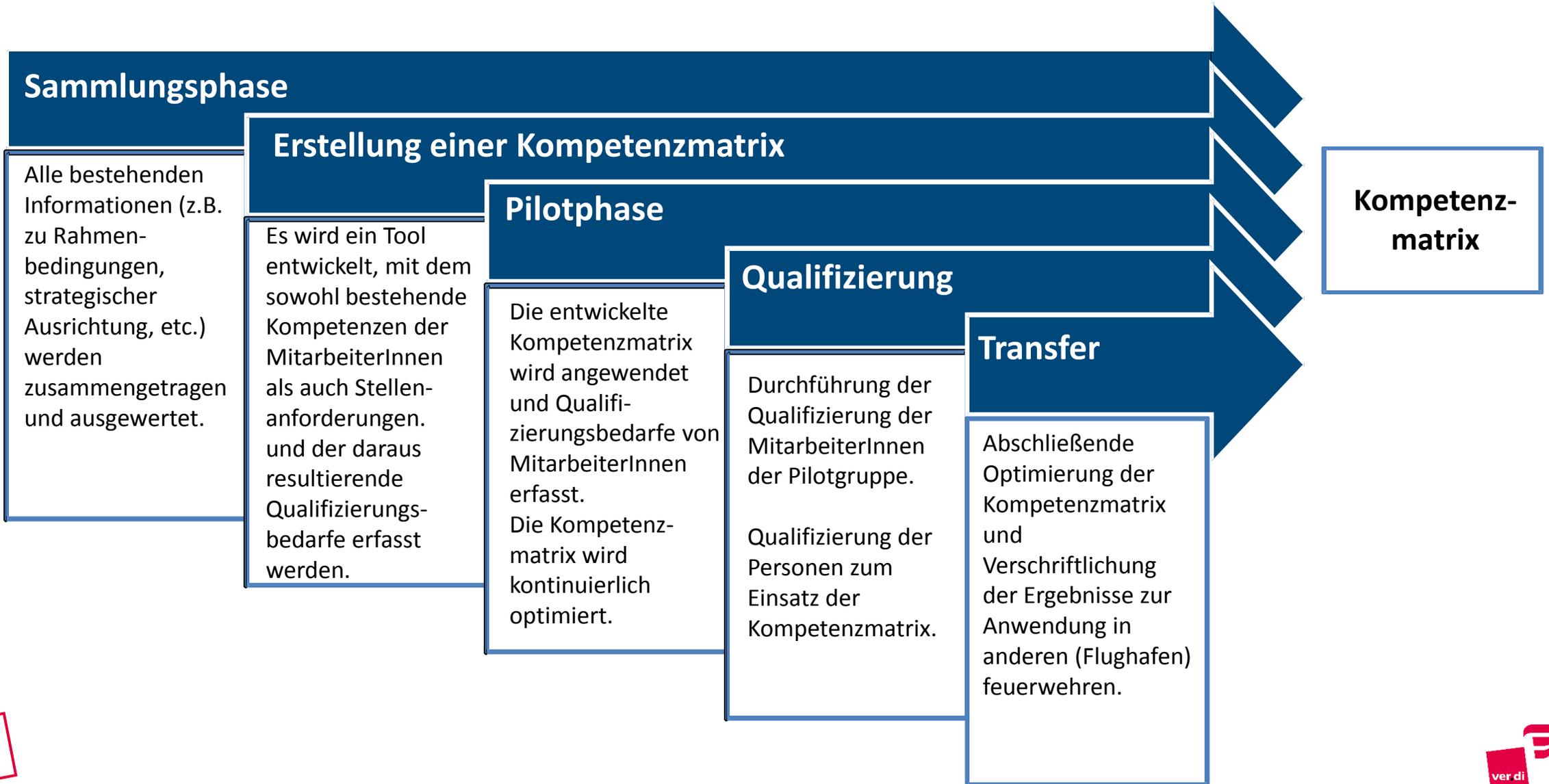
Stärkung der Führungskräfte

Vorgehen

Ausgehend von einer Analyse der psychischen Belastungen der Führungskräfte mithilfe teilstrukturierter Interviews und unter Einbezug der Ergebnisse der Befragungen der Mitarbeitenden zur Führungsqualität werden Qualifizierungen für Führungskräfte angeboten.



Themenfelder



Was war die Idee?

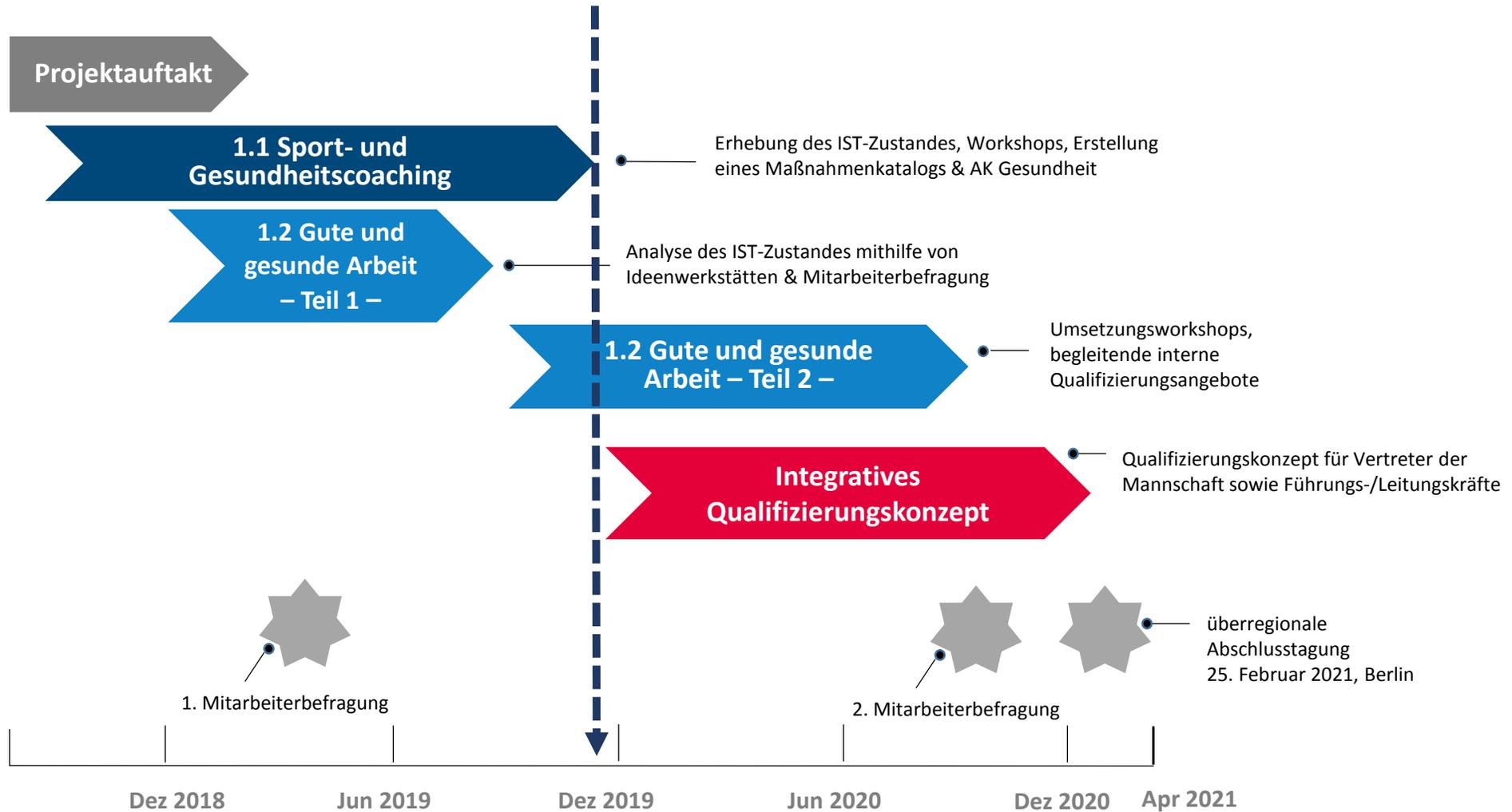
- Mitarbeiter*innen unterstützen/ eine Perspektive bieten die atemschutz- bzw. dienstuntauglich sind (G26.3)
- demografieorientiertes und nachhaltiges Qualifizierungskonzept
- Plan B

Was ist bisher passiert?

- Interviews, Recherche, Informationssammlung
- Entwurf einer Qualifizierungsmatrix (IST-Stand-Analyse zu fachlichen und überfachlichen Kompetenzen)
- Mitarbeiterbefragung zum Thema G26.3 und Eintritt in das gesetzliche Rentenalter

Wie geht es weiter?

- Sind standardisierte Lösungen sinnvoll/möglich/umsetzbar?
- langfristige Strategien entwickeln
- IST-Stand auf individueller Ebene
- Netzwerk/Unterstützer aufbauen
- Prozessbeschreibung/Plakat je Flughafen
- Transparenz gegenüber Mitarbeiter*innen



Ihre Ansprechpartnerin

Franka Lindow

Projektleitung EU-Projekt "Laurentio – Gute und gesunde Arbeit bei Flughafenfeuerwehren,,

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e. V.
Region Lüneburg
Lessingstraße 1
21335 Lüneburg

Telefon: 04131 409 46 -11

Fax: 04131 409 46 -10

E-Mail: franka.lindow@bw-verdi.de

Internet: www.bw-verdi.de/flughafenfeuerwehr



Leitung EU-Projekte &
Inhouse Angebote

Franka Lindow
franka.lindow@bw-verdi.de



Gerne entwickeln wir Ihnen ein
individuelles auf Ihre Feuerwehr
und Ihre Wünsche und Bedürfnisse
passendes Konzept.

Sprechen Sie uns gerne an.

Das Projekt „Laurentio – Gute und gesunde Arbeit bei Flughafenfeuerwehren“ wird im Rahmen der Initiative „Fachkräfte sichern - weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

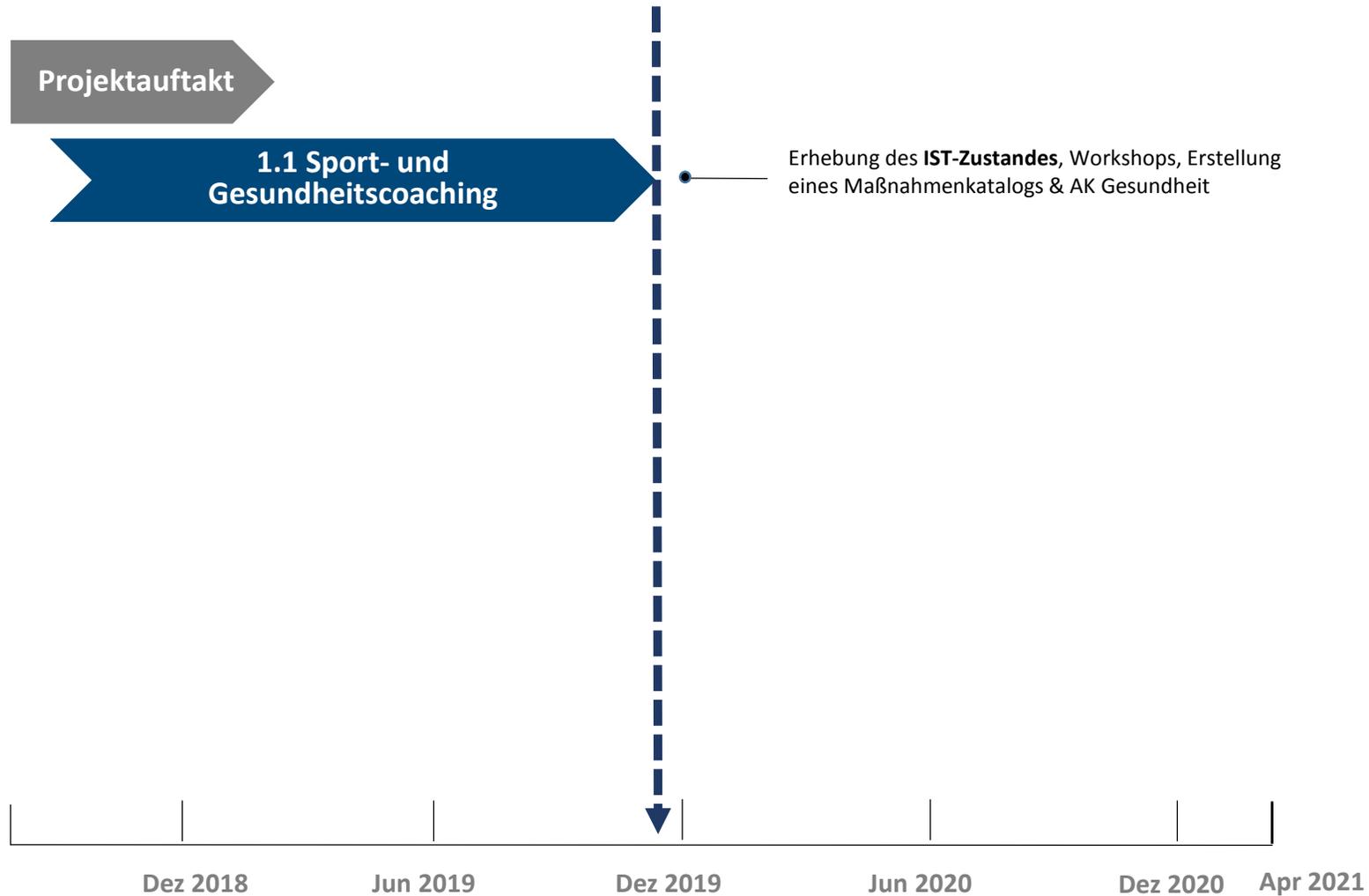
Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

LAURENTIO

Aktuelle Ergebnisse zu Belastungen und
Beanspruchungen am Arbeitsplatz

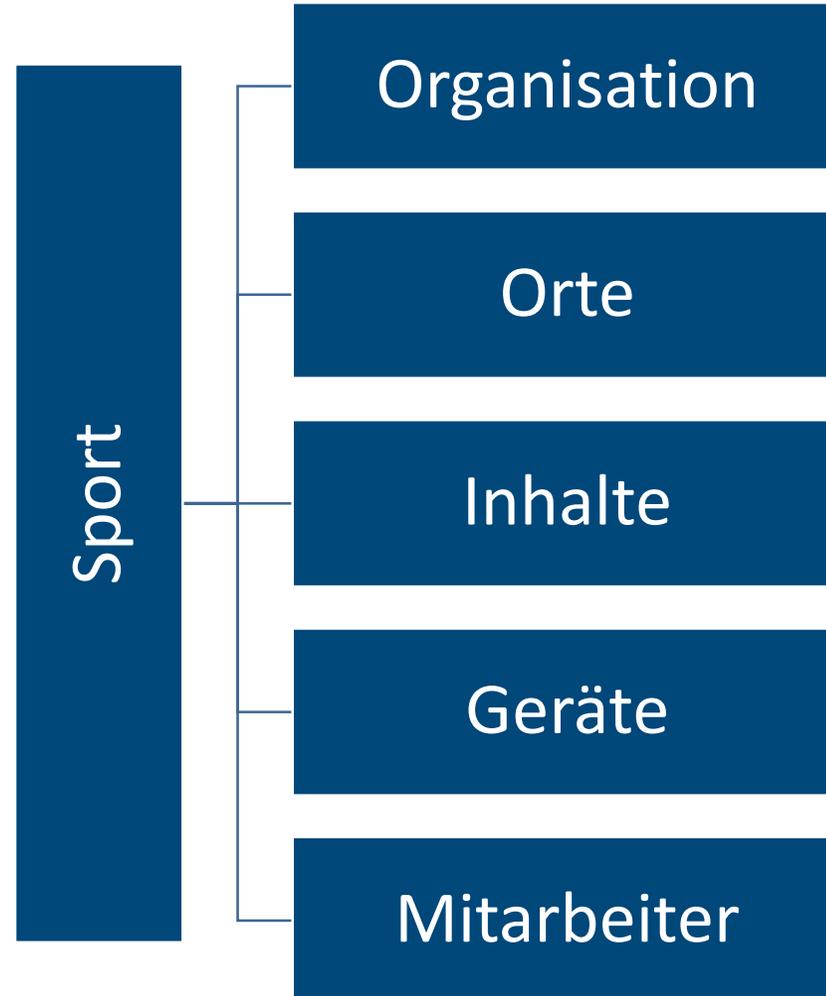
Zentrale Handlungsfelder und -optionen

Ina Cramer (Projektkoordination)
Ina.Cramer@bw-verdi.de



Ablauf/Prozess





Kompetenzteam/ Arbeitskreis Gesundheit bilden

Ein Kompetenzteam bzw. ein Arbeitskreis Gesundheit wird aus Mitgliedern der Leitung, Führung, des Betriebs-/Personalrats, ggfs. Betriebsarzt, BGM-Vertreter*innen und evtl. aus Mitgliedern jeder Wachmannschaft/-abteilung gebildet. Diese Gruppe nimmt an den Umsetzungsworkshops teil, um Ziele und ein Konzept zur mittel- bis langfristigen Optimierung des Dienstsports und Gesundheitsförderung zu entwickeln.



Jürgen Rappard

Seit 2006 mit seinem Unternehmen „Beratung & Bewegung Rappard GbR“ als Dienstleister im betrieblichen Gesundheitsmanagement mit unterschiedlichen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung am Markt tätig.

Referent für Präventions- und Gesundheitsförderungsthemen, wie z.B. rückengerechte Verhältnisprävention, Stressmanagement, Progressive Muskelentspannung, Autogenes Training, u.a.m.

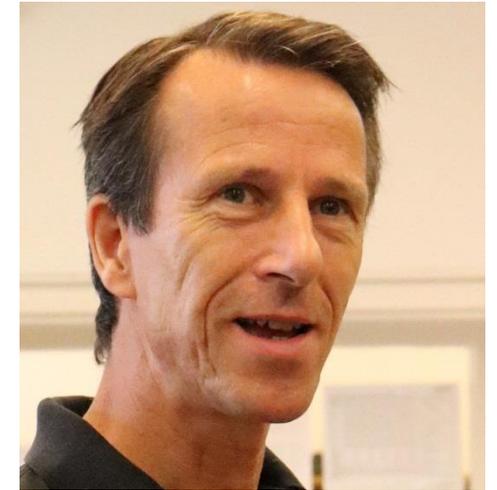
Durchführung von Individual- und Gruppencoachings in Unternehmen und Bildungseinrichtungen zu den Themenfeldern gesundes Arbeiten, Ergonomie, Stressbewältigung, Entspannung und Regeneration

Referent in der Übungsleiterausbildung beim Kreissportbund

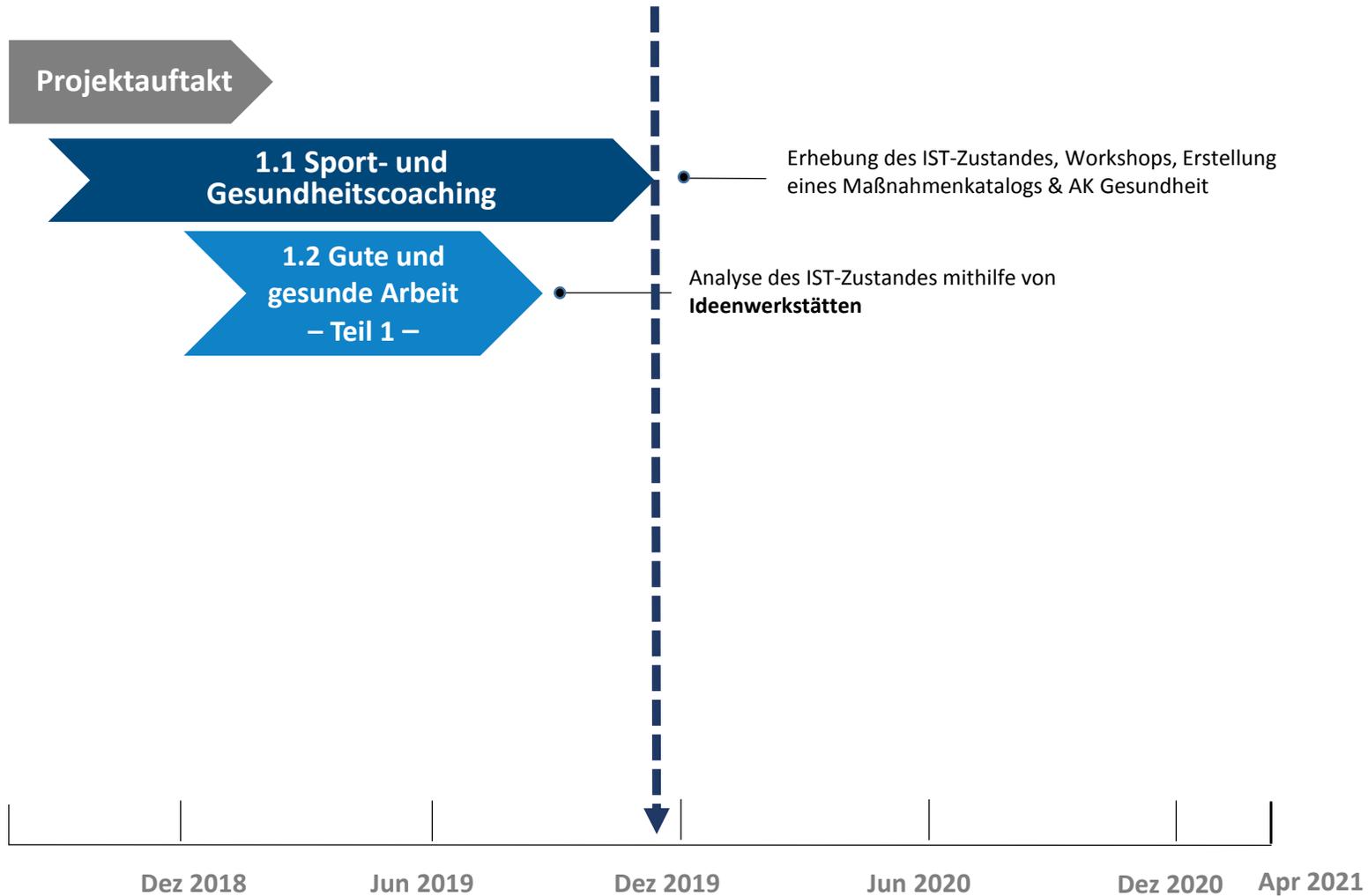
Konzipierung und Leitung von Multiplikatorenschulungen in verschiedenen Unternehmen zur Implementierung bewegter Pausen

Leitung von gesundheitsorientierten Betriebssportgruppen

Leitung von Präventionskursen in den Themenfeldern Entspannung und Bewegung

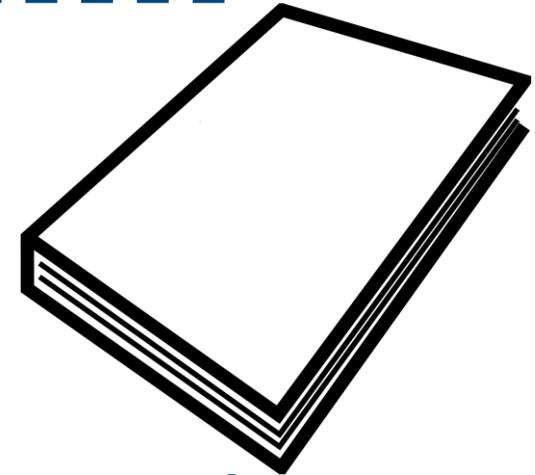


Diplom Sportlehrer
Schwerpunkte: Sportmedizin und Sportpsychologie, physische Gesundheit



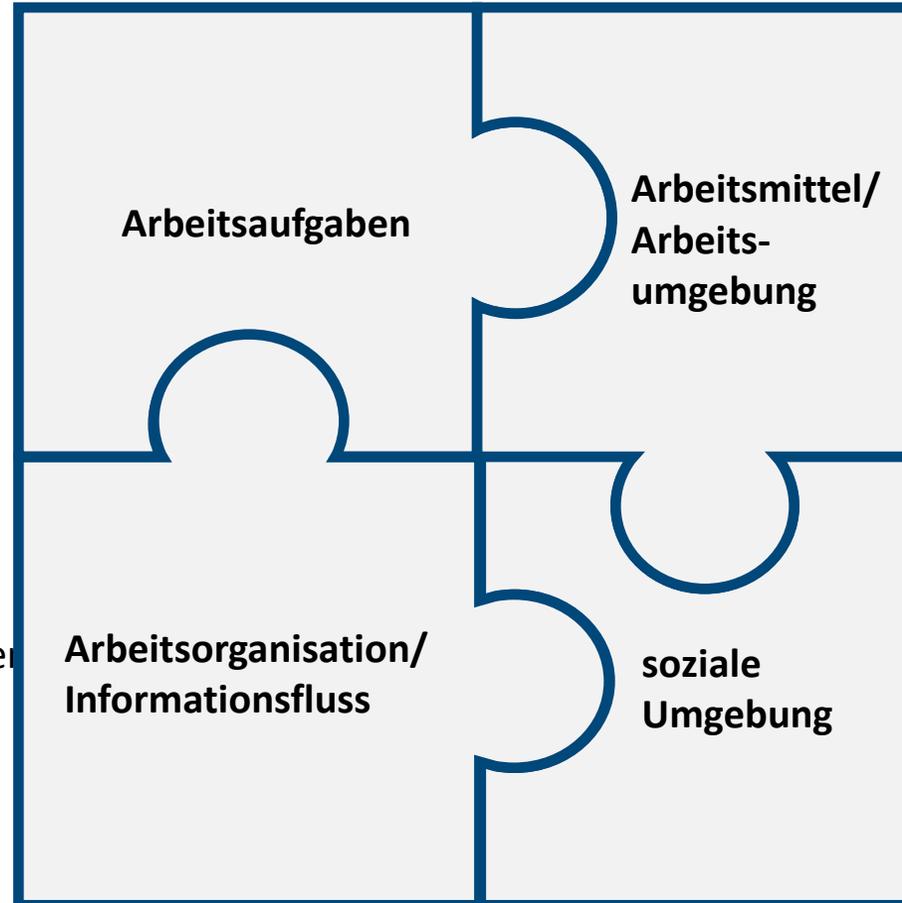
Zahlen – Daten - Fakten

- 3 Flughafenfeuerwehren
- 12 Gruppen mit je 3 Terminen (insgesamt 36 Ideenwerkstätten)
- 121 Teilnehmer aus der Mannschaft & 50 Leitungs- und Führungskräfte
- 3 Ergebnisberichte mit:
 - Insgesamt **430 Nennungen**
 - Davon 297 Nennungen/Themen von der Mannschaft und aus Sicht der Führungskräfte auf die Situation in der Mannschaft
 - 133 Nennungen/Themen von Führungskräften über ihre eigene Führungsarbeit



- Quantitative Über-/ Unterforderung
- Vermeidbare körperliche Belastungen
- Emotionale Belastungen im Einsatz
- u.a.m.

- Zeitdruck / Arbeit, die liegen bleibt
- Planbarkeit der Arbeit / Unterbrechungen
- Zuständigkeiten/ Verantwortlichkeiten
- Informationsfluss
- Schicht- und Nachtarbeit
- u.a.m.



- Ausstattung mit Arbeitsmitteln
- Bedienung von Arbeitsmitteln
- Zustand und Ausstattung von Räumlichkeiten
- Zusammenarbeit mit anderen Bereichen des Flughafens
- Betriebsklima
- u.a.m.

Ressourcen

Arbeitsumfeld

- Moderne Ausstattung an Geräten und Fahrzeugen für Feuerwehrarbeit
- Flughafen-Feeling
- Sport
- ...

Arbeitsorganisation

- 24h Dienst
- Gute Ausbildung
- Selbstständiges Arbeiten
- Gehalt
- ...

Kolleg*innen

- Nette Kollegen
- Gemeinsame Aktivitäten
- Man kann sich auf jeden im Einsatz verlassen
- Jeder hat Kollegen, denen er sich anvertrauen kann
- ...

Arbeitsaufgabe

- Vielfältige Aufgaben
- Anderen Menschen helfen
- Teamwork
- „Die Arbeit an sich“
- Spezialisierungen
- ...

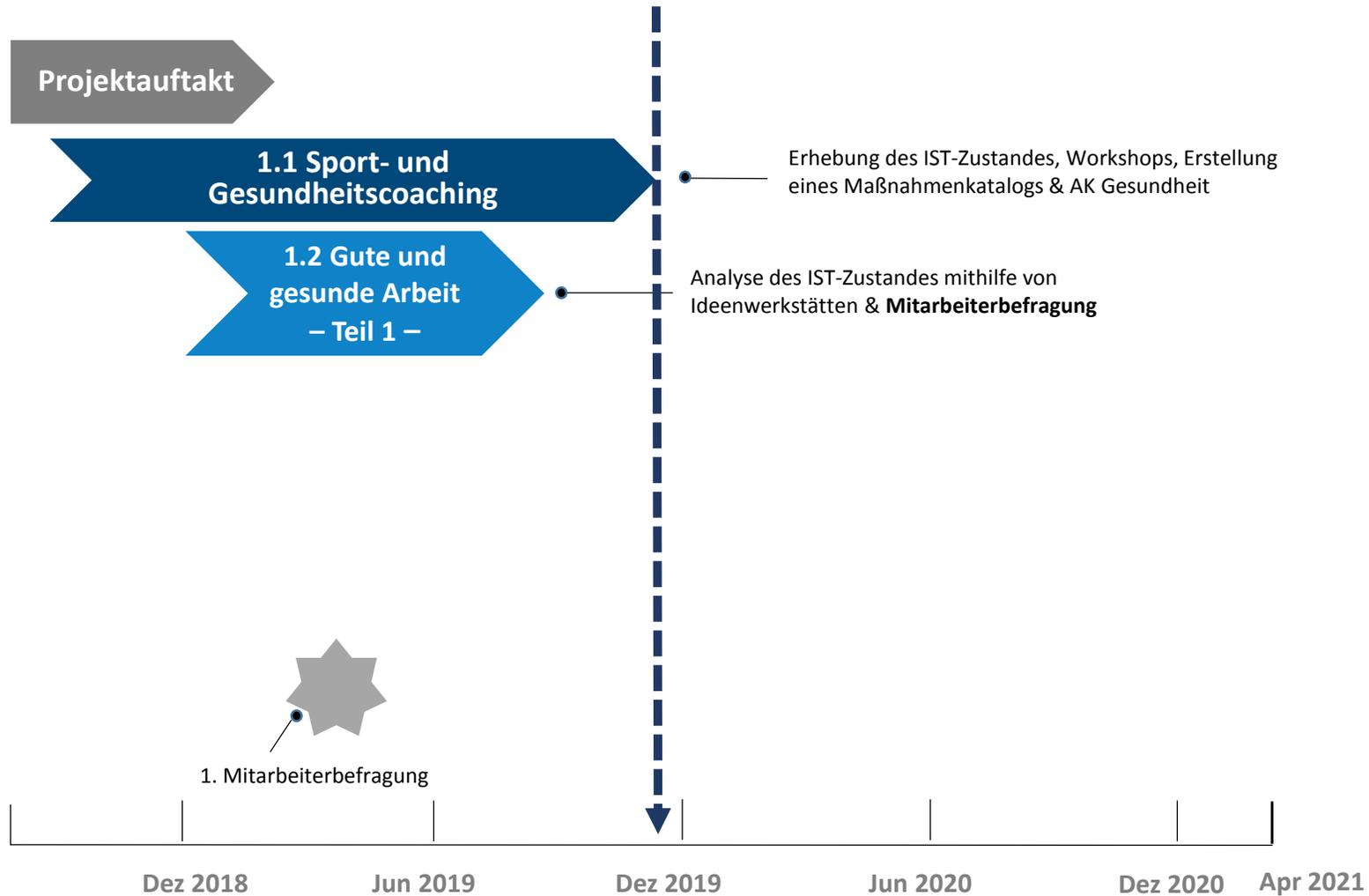


Handlungsfelder

- Verbesserung der Kommunikation
- Informationsfluss im Wachalltag
- Fachliche und überfachliche Fortbildungen
- Steigende Komplexität der Ausrüstung und Arbeitsaufgaben

- Organisation und Effektivität der Sachgebietsarbeit
- Lautstärke des Crash-Horns
- Stille Alarmierung
- Gestaltung der Wachen (Rückzugsmöglichkeiten, Raumluft, IT u.a.m.)
- IT-Ausstattung (Hard- und Software)
- Schutzkleidungskonzept







Mitarbeiterbefragung

Ihre Arbeitstätigkeit

Anhand der folgenden Aussagen möchten wir erfahren, wie Sie Ihre Arbeitstätigkeit beurteilen

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils/teil s	trifft über- wiegend zu	trifft völlig zu
Meine Arbeit ist interessant und herausfordernd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte ausreichende Rückmeldungen zur Qualität meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit gibt mir das Gefühl, etwas Wichtiges zu tun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Tätigkeit verfüge ich über ausreichend Handlungsspielraum, um meine Arbeit gut zu machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...					

Zahlen – Daten - Fakten

		Teilnehmer	Angaben in %
Teilnahme	Eingeladene Mitarbeiter	378	
	Teilgenommen haben	277	
	Teilnahmequote		73,3 %
Altersgruppen	bis 35 Jahre	96	34,7 %
	36 - 45 Jahre	84	30,3 %
	46 Jahre und älter	88	31,8 %
	keine Angabe	9	3,2 %
Position	Mannschaft	223	80,5 %
	Zug-/Gruppenführer*innen	27	9,7 %
	A- und B-Dienst	15	5,4 %
	keine Angabe	12	4,3 %
Leitstelle	Ja	30	10,8 %

Organisation der Flughafenfeuerwehr

Unterstützung der beruflichen Entwicklung und Gesundheit	Zufriedenheit mit Weiterbildung und beruflicher Entwicklung	Fairness und Transparenz bei Beförderungen	Gesundheitsförderung durch den Flughafen			
Qualität der Organisation	Effizienz der Organisation im Einsatz	Effizienz der Organisation im Wachalltag	Informationsweitergabe zwischen Wachabteilungen	Priorität wirtschaftlicher Interessen	Negative Effekte der Rotation zwischen den Wachen	

Leitung, Führung, direkte Vorgesetzte und Wachabteilung

Leitung und Führung	Leitungsteam: Partizipation und Vertrauen in Mitarbeiter	Leitungsteam: Vertrauen der MA in Integrität und Kompetenz	B-Dienste: Partizipation und Vertrauen in Mitarbeiter	B-Dienste: Vertrauen der MA in Integrität und Kompetenz		
Direkte Vorgesetzte	Transformationale Führung	Kritikfähigkeit, Nähe und Vertrauen	Feedbackverhalten	Feedback für direkte Vorgesetzte		
Gruppen-/Zugführer*innen	Transformationale Führung	Kritikfähigkeit, Nähe und Vertrauen	Feedbackverhalten	Feedback für Gruppen-/Zugführer*innen		
Wachabteilung	Gemeinschaft	Offene Kommunikation und Lernen aus Fehlern	Gewinn durch Frauen als Einsatzkräfte	Respekt von Kolleg*innen	Gerechte Arbeitsverteilung	Früher bessere Zusammenarbeit

Qualität der Arbeit

Motivationspotential	Kompetenzgewinn und Herausforderungen	Bedeutsamkeit der eigenen Tätigkeit	Autonomie und Partizipation	Erfolgserlebnisse		
Rahmenbedingungen	Klare Zuständigkeiten	Ausreichende Ressourcen	Familienfreundlichkeit	G26.3 Eignungsuntersuchung: Angst vor dem Nichtbestehen		
Bereitschaftszeit	Sinnvolle Beschäftigung	Erholung				
Belastungsfaktoren	Arbeitsbelastung	Fachliche Überforderung	Überforderung durch viele Neuerungen	Fachliche Unterforderung	Verletzung der eigenen Qualitätsansprüche	
Arbeitszufriedenheit	Gesamtarbeitszufriedenheit					

Haben Einfluss auf

Indikatoren der Attraktivität und Leistungsstärke der Flughafenfeuerwehr

Emotionale Bindung
Bereitschaft zum Engagement
Kollektive Anstrengung
Vertrauen in die Leitung des Flughafens
Kündigungsabsicht
Gesamteinschätzung Gesundheit
Psychische Gesundheit: Anspannung
Arbeiten bis zum Renteneintrittsalter

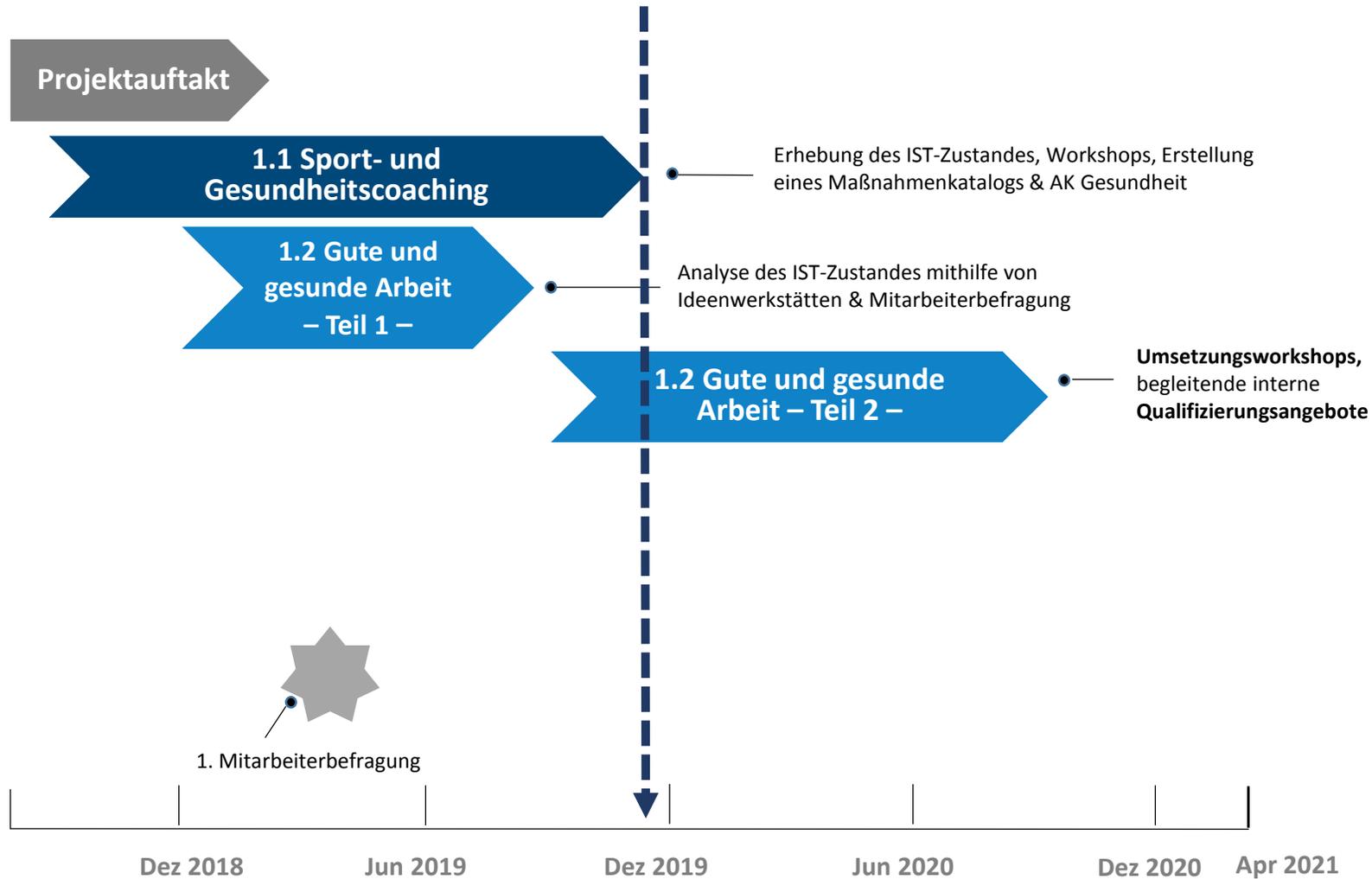
1. **Arbeitsklima & Kommunikation** (z.B. Vereinbarungen und Entscheidungen, Feedback, Zusammenhalt untereinander)
2. **Informationsfluss** (tagesaktuell und langfristig)
3. **fachliche und überfachliche Fort- & Weiterbildungen** (Angebote, Inhalte, Formate, Qualität)
4. **Arbeitsorganisation** (z.B. Sachgebiete, Dienstplangestaltung, gerechte Aufgabenverteilung, Umgang mit steigender Komplexität der Ausrüstung und Arbeitsaufgaben)
5. **Ausstattung der Wachen** (z.B. IT, Ruheräume, etc.)

Zentrale
Handlungsfelder
aus Ideenwerkstätten &
Mitarbeiterbefragung

Verhältnisse ändern
=
Sachthemen bearbeiten
=
Umsetzungsworkshops

Verhalten ändern & neu erlernen
=
Intervention & Prävention
=
Qualifizierungen für Mannschaft,
Führung & Leitung





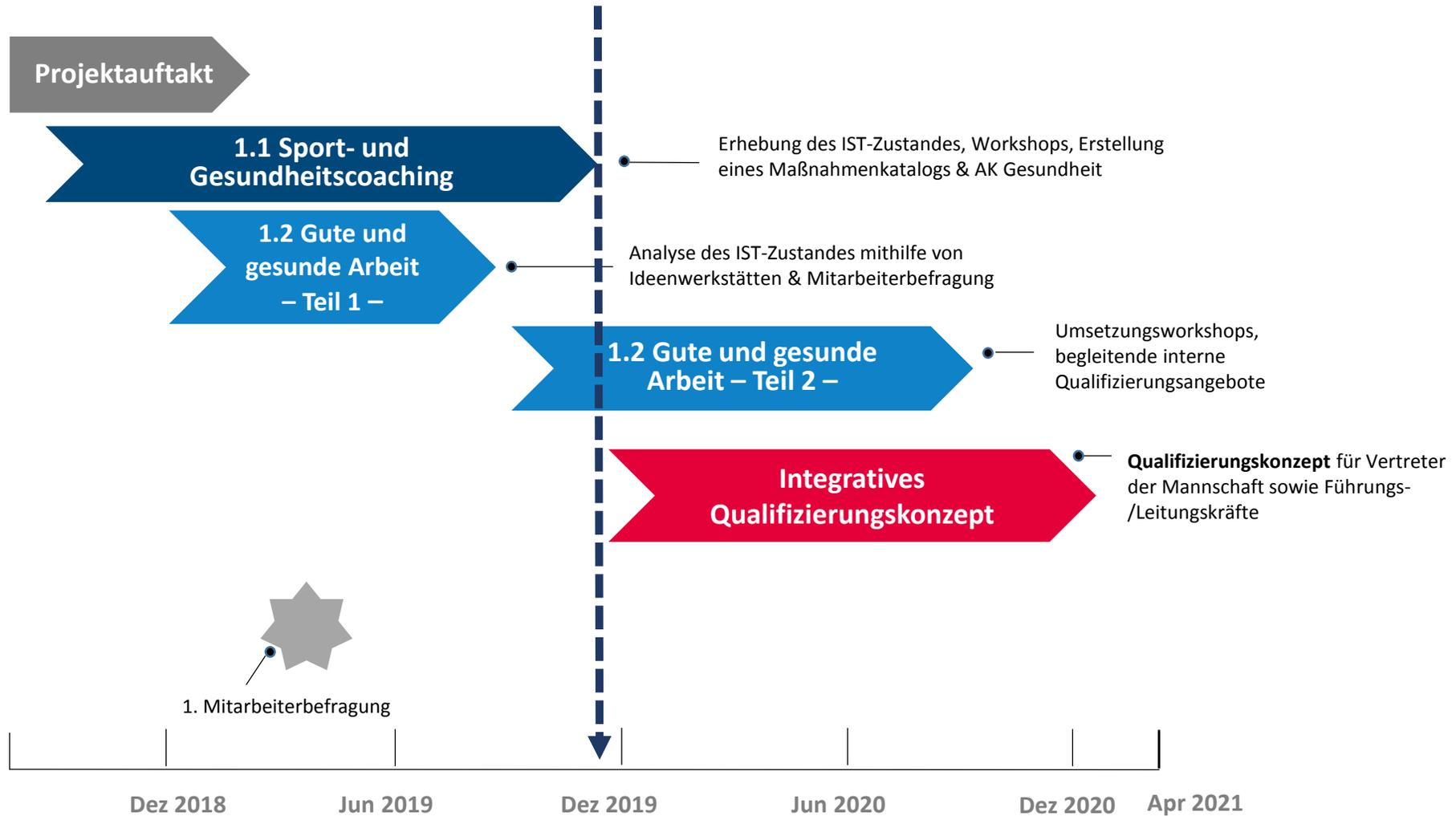
Umsetzungsworkshops



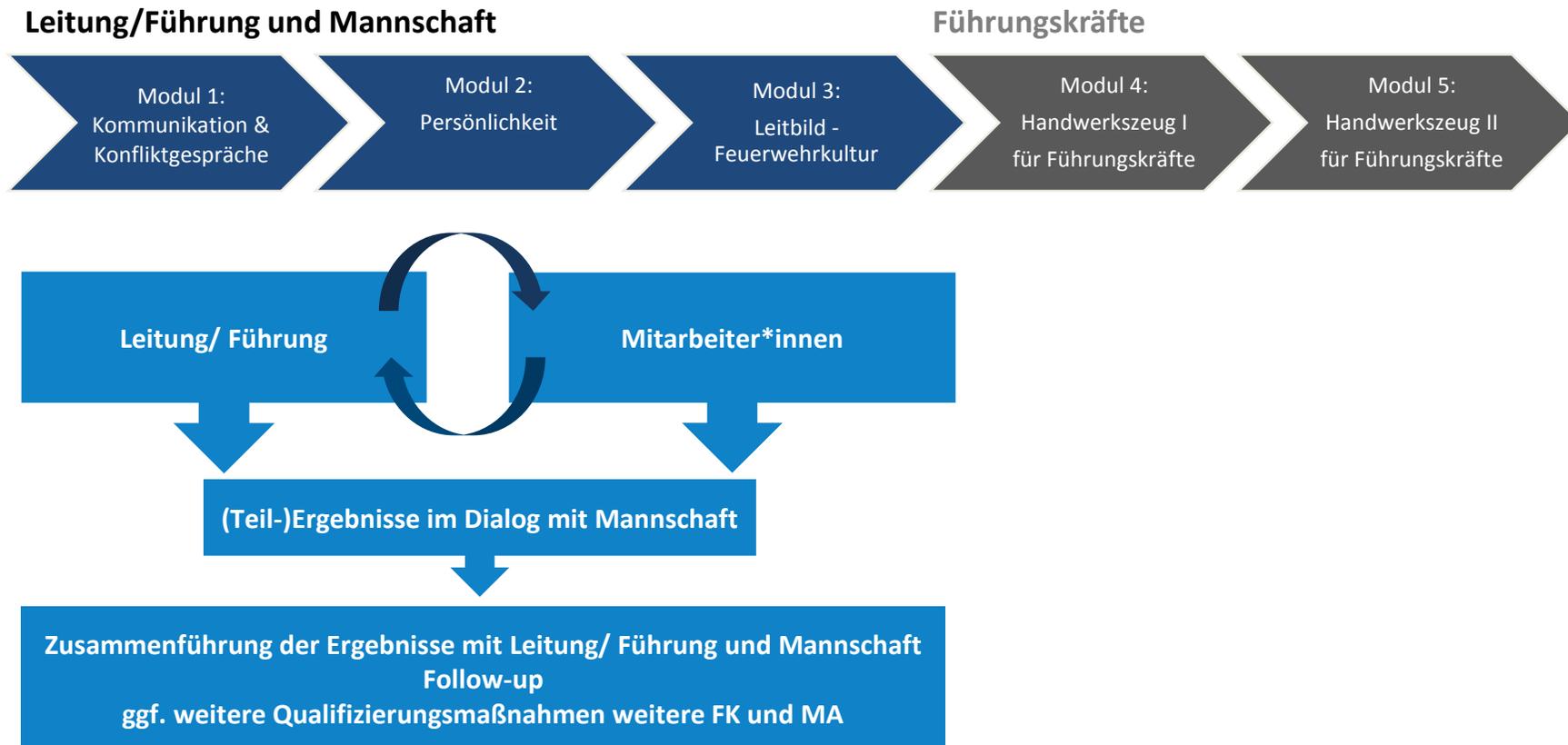
Lfd. Nr.	WA	Beschreibung der Situation	Von den TN vorgeschlagene Maßnahmen	Bewert. durch MA	Beschlossene Maßnahme	Verantwortlich	Bis wann

Mögliche Qualifizierungen für Mannschaft

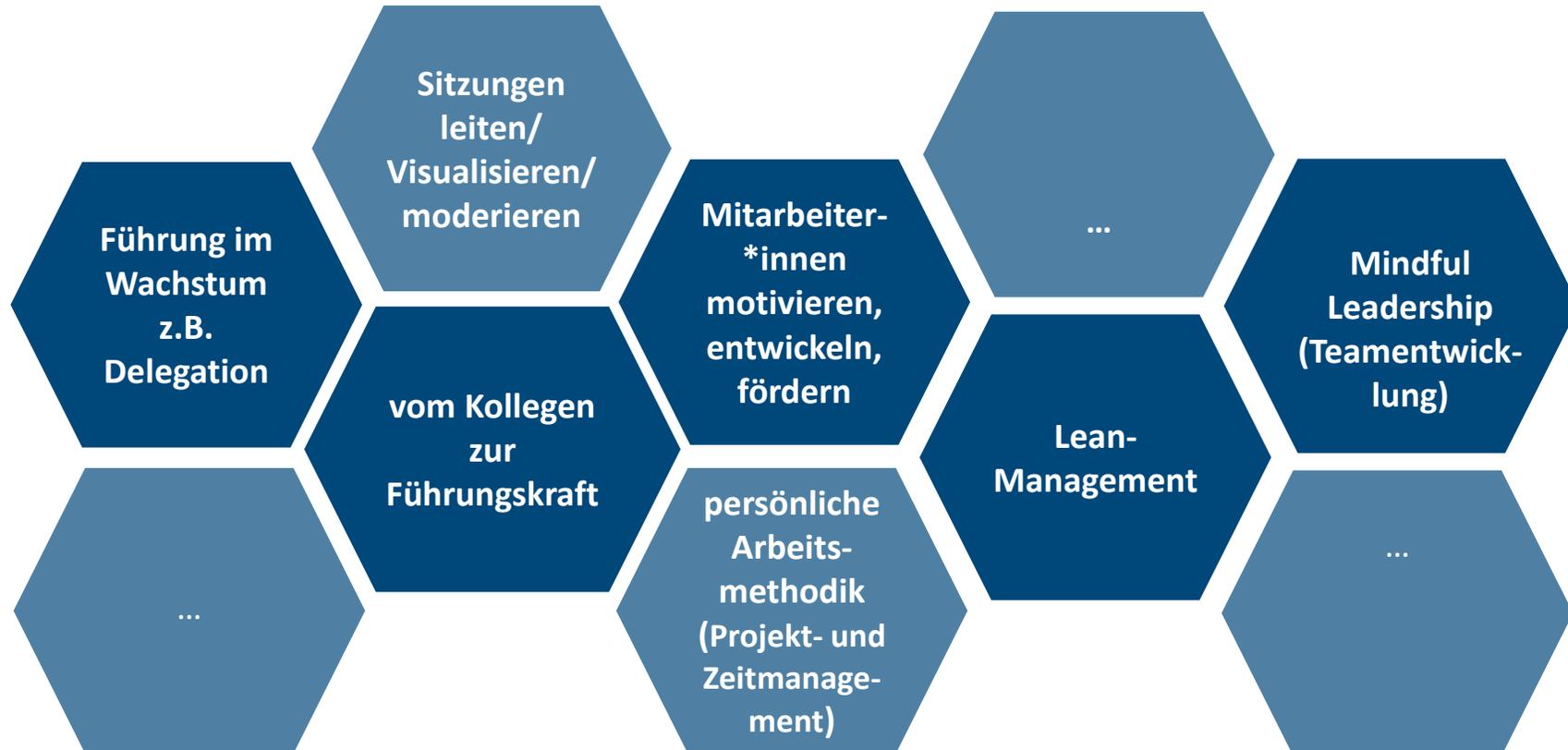


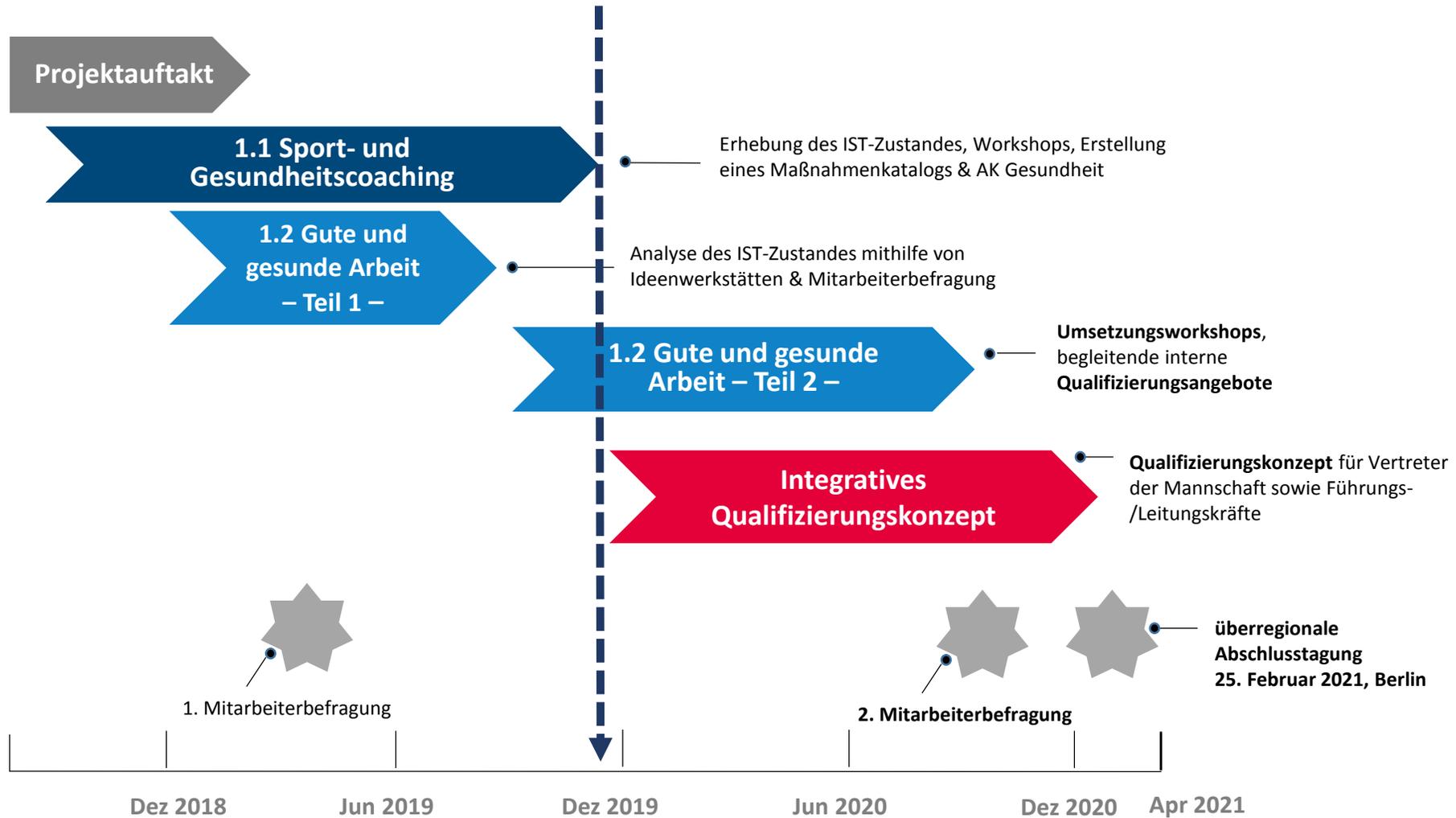


Integratives Qualifizierungskonzept



Mögliche Qualifizierungen für Führungskräfte





Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!