

Referat für Gesundheit und Umwelt Überblick über die wesentlichen referatsspezifischen GPTW-Maßnahmen		
Bereiche Gesundheit und Umwelt		
Handlungsfeld	Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benannte Themen, insbesondere	Bisher umgesetzte Maßnahmen
Handlungsfelder Führung und Information/Kommunikation	<p>Möglichkeiten für einen verstärkten hierarchie- und hauptabteilungsübergreifenden Austausch zwischen den Beschäftigten</p> <p>partizipativer Führungsstil auf der Basis von Loyalität und Vertrauen (Arbeitsverdichtung braucht verlässliche und nachvollziehbare Vereinbarungen hinsichtlich Zielen, Prioritäten und Befugnissen, Rückendeckung, angemessene Fehlerkultur)</p> <p>Personalentwicklung und Wertschätzung</p> <p>Unterstützung für Führungskräfte (Coaching, Zeit zum Führen, Führungskräfte sind auch Mitarbeiter!)</p> <p>weitere Verbesserung der Informations- /Kommunikations- und Besprechungskultur</p> <p>mehr Zeit um Raum für persönliche Begegnungen und eine systematische Dialog- und Feedbackkultur</p>	<p>Periodische Fachgespräche</p> <p>Das neue Gesprächsformat bietet den Beschäftigten die Möglichkeit für einen ergebnisoffenen und hierarchiefreien Gedankenaustausch.</p> <p>Bis zu zweimal im Jahr können auf Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – unterstützt durch die Referatsleitung – Fachgespräche durchgeführt werden. Die Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer beschäftigen sich mit Kernthemen des Referats (z.B. Nachhaltigkeit) und stärken ein gemeinsames Verständnis von Umwelt- und gemeinsame Wissensgrundlagen. Dies dient auch der Vernetzung von Umwelt- und Gesundheitsthemen und macht Wechselwirkungen von Konzeptions- und Vollzugsaufgaben sichtbar.</p> <p>Die Fachgespräche vertiefen die Mitarbeiterbeteiligung, stärken das Wir-Gefühl und erhöhen die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.</p> <p><i>(bisher fand ein Fachgespräch statt und wurde von den Beschäftigten als sehr positiv bewertet.)</i></p> <p><u>Informationen über die Aufgaben des Referats</u></p> <p>Die RGU-Referatsbroschüre informiert über die Aufgaben der Abteilungen des Referats. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Intranet Informationen über laufende Referats-/Hauptabteilungsthemen und -schwerpunkte sowie grundsätzliche Beschlüsse des Referats.</p> <p>Zur Stärkung der Corporate Identity werden unter dem Titel „RGU trifft RGU“ referatsinterne Veranstaltungen durchgeführt, im Rahmen derer sich einzelne</p>

		<p>Bereiche innerhalb des Hauses vorstellen (z.B. Krematorium, Bereich Infektionsschutz, Standort Schwanthaler Straße 69, Bauzentrum usw.).</p> <p><u>Sprechstunden</u> Seit Jahresbeginn 2015 können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt zu regelmäßig angebotenen Sprechstunden insbesondere bei der Referentin anmelden. Dieses Angebot wird von den Beschäftigten geschätzt und gerne genutzt.</p> <p><u>Fortbildung</u> Viele Beschäftigte nutzen bereits die Angebote der städtischen oder referatsinternen Fortbildung. Eine Beschränkung der Fortbildungstage pro Jahr und Dienstkraft gibt es grundsätzlich nicht. Fortbildungen sollen aber entweder dienstlich notwendig oder der Persönlichkeitsentwicklung in den sogenannten Schlüsselkompetenzen dienlich sein.</p> <p>Im Rahmen der referatsinternen Bildungsmaßnahmen galt in den Jahren 2016/17 Teamentwicklungsseminaren und Resilienzworkshops besonderes Augenmerk.</p> <p>In Abhängigkeit von Zeit und Ressourcen ist geplant, die BGM-Schulungen für operative Führungskräfte (BGM-Projekt im RGU 2009) unter dem Stichwort „Netzwerktag“ zu speziellen Themen fortzuführen</p> <p><u>Hospitationen</u> Ein Konzept, um zukünftig innerhalb des Referats Möglichkeiten für Hospitationen zu schaffen, ist in Bearbeitung</p> <p><u>Leitungsspannen und Delegation von Zuständigkeiten</u> Entscheidungs- und Unterschriftsbefugnisse sind klar geregelt und in den Arbeitsplatzbeschreibungen weitgehend aktuell beschrieben. Ziel ist es, den Beschäftigten ein weitgehend selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten zu ermöglichen Leitungsspannen müssen regelmäßig überprüft und angepasst werden</p>
Handlungsfelder Organisation	Wunsch der Beschäftigten (Mitarbeiter/-innen und Führungskräften) nach größtmöglichen Handlungsspielräumen innerhalb eindeutig festgelegter Rahmen und eine Straffung von Entscheidungs- und Unterschriftsbefugnissen.	

	<p>Aktuelle Arbeitsplatzbeschreibungen und das schnelle Reagieren bei Personalengpässen.</p> <p>Laufende Anpassung der allgemeinen Verwaltungsabläufe</p> <p>organisatorischen Verbesserungen im Bereich der Kinderkrankenschwestern im Außendienst</p>	<p><u>Allgemeine Verwaltungsaufgaben/-abläufe</u> Verfahrensanweisung für Krisenstab/Krisenmanagement</p> <p><u>Personalkapazitäten und Aufgabenkritik</u> zur laufenden Optimierung der Verwaltungsprozesse und Transparenz der Geldströme bzw. der Verfahren wurden Arbeitsgruppen gebildet</p> <p>Geltendmachen von Stellenmehrfachbedarfen aufgrund von soziografischer Entwicklungen (insbesondere Bevölkerungswachstum) im Rahmen diverser Stadtratsvorlagen</p> <p>Aufgabenkritik, Prioritätensetzung bei knappen Personalressourcen</p> <p><u>Organisatorische Verbesserungen im Bereich der Kinderkrankenschwestern</u> Anfang 2015 wurden alle Kinderkrankenschwestern in GVO 12 und 14 mit Handys und Tablets ausgestattet. Die mobile Erreichbarkeit insbesondere auch in Notfällen (Erreichbarkeit der Vorgesetzten) ist damit sichergestellt. Mit Transponder oder Code-Karte haben die Kinderkrankenschwestern jederzeit Zugang zum Standort Bayerstraße.</p> <p>Das bereits vor Beginn des GPTW-Prozesses entwickelte Standortkonzept (Bildung von Stadtteilteams) für den Bereich „Frühkindlichen Hilfen“ ist umgesetzt. Den Kolleginnen stehen nun anstelle der teilweise sanierungsbedürftigen Einzelbüros moderne Andockstandorte Büros (incl. geeigneter Sanitäranlagen und lange gewünschter IT-Ausstattung) zur Verfügung.</p>
<p>Handlungsfeld BGM</p> <p>Arbeits-/Gesundheitsschutz</p> <p>Betriebliche Ge-</p>	<p>Angenehme Pausenräume mehr Betriebssportmöglichkeiten Verbesserung des Raumklimas in den Arbeitsräumen (insbesondere in den Sommermonaten)</p> <p>Stärken des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im RGU durch Ausstattung mit ausrei-</p>	<p>Aufgrund der Raumnot am Standort Bayerstraße können BGM-Angebote nur sehr eingeschränkt zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Seit 2017 stehen den Beschäftigten neben den bereits vorhandenen Wärmeschutzmaßnahmen (Außenrollo) Wasserbars und Ventilatoren zur Verfügung. Die Möglichkeiten für bauliche Maßnahmen zur Verbesserung des Raumklimas sind ausgeschöpft, es werden aber die Spielräume bei der persönlichen</p>

<p>sundheitsförderung GPTW</p>	<p>chenden Kapazitäten und Budget, um die BGM-Themen insbesondere auch im Hinblick auf die Verhältnisprävention vorantreiben und im Referat stärker verankern zu können.</p>	<p>Arbeitszeitgestaltung an heißen Tage großzügig ausgelegt. (z.B. früherer Arbeitsbeginn, Gleitzeit einbringung, sporadische Telearbeit usw.)</p> <p>Das Projekt GPTW und Betriebliches Gesundheitsmanagement wurden auf der Arbeitsebene zusammengeführt. GPTW-Maßnahmen werden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weiterentwickelt und umgesetzt (z.B. im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung).</p>
<p>Handlungsfeld Arbeitsplatz, Arbeitsmittel</p>	<p>Großes Interesse der Beschäftigten an der Telearbeit</p> <p>wiederkehrende Systemabstürze bei Fachanwendungen erschweren die tägliche Arbeit</p>	<p>Durch den stufenweisen Umstieg auf eine LHM konforme Technologie konnte dIKA in Zusammenarbeit mit IT&M in einigen Fachbereichen Verbesserungen umsetzen</p>

Städtische Friedhöfe und Bestattung

<p>Handlungsfeld</p>	<p>Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benannte Themen, insbesondere</p>	<p>Bisher umgesetzte Maßnahmen</p>
<p>Handlungsfelder weitgehend identisch mit Handlungsfelder der Bereiche Gesundheit und Umwelt</p>	<p>Arbeits-/Gesundheitsschutz/GPTW hat bei den Regiebetrieben zusätzlich die besondere Facette des täglichen Umgangs der Mitarbeiter/-innen mit den Themen Tod und Trauer.</p> <p>Das Handlungsfeld Unternehmenskultur bei den Städtischen Friedhöfen München und der Städtischen Bestattung wird durch die Wünsche der Mitarbeiter/-innen geprägt, den interkulturellen Umgang innerhalb der Belegschaft sowie das Zusammengehörigkeitsgefühl und den gegen-</p>	<p><u>Zum Handlungsfeld Führung und Organisation</u> Der inzwischen regelmäßig einmal im Jahr stattfindende Resilienz-Workshop sämtlicher Führungskräfte der Städtischen Friedhöfe München trägt entscheidend dazu bei, die Transparenz über Kompetenzen und Befugnisse zu verbessern bzw. diese im Sinne einer Delegationsausweitung neu zu vereinbaren. Als positiver Effekt dieser Workshops ist zu verzeichnen, dass das gegenseitige Vertrauen und die persönliche Wertschätzung zunimmt.</p> <p>Zum Handlungsfeld Information und Kommunikation In beiden Regiebetrieben erscheinen seit Anfang 2015 in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterzeitungen. Beide Mitarbeiterzeitungen haben sich zu er-</p>

<p>seitigen Respekt zu verbessern.</p>	<p>folgreichen Informations- und Kommunikationsmedien entwickelt. Informationen können nun schneller die Mitarbeiter/-innen erreichen.</p> <p><u>Zum Handlungsfeld Arbeitsschutz/Gesundheitsschutz/GPTW</u> Das Handlungsfeld Arbeitsschutz wird bei den Städtischen Friedhöfen München derzeit konzeptionell überarbeitet. Insbesondere ist geplant, die Gefährdungsbeurteilungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zentral zu hinterlegen und dadurch die Zugriffsmöglichkeit zu erleichtern. Regelmäßige Schulungen und Unterweisungen (auch durch externe Firmen/Einrichtungen), sollen den notwendigen Beitrag zu Spezialthemen wie z. B. der Hygiene liefern.</p> <p>Das im Rahmen des BGM-Projektes bei den Regiebetrieben entwickelte Kolllegiale Beratungsteam (KBT) hat an einer Fortbildung zum Thema Umgang mit Tod und Trauer teilgenommen. Diese Fortbildung wurde als sehr positiv bewertet und ist in Form einer Supervision für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Regiebetriebe beantragt.</p>
	<p><u>Zum Handlungsfeld Unternehmenskultur</u> Maßnahmen, wie gegenseitige Hospitationen (Friedhöfe und Bestattung), gemeinsame Veranstaltungen und die Einrichtung von Gemeinschaftsräumen, sollen das Zusammengehörigkeitsgefühl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Regiebetriebe weiter unterstützen.</p> <p>Am Friedhof Perlacher Forst fand ein (Pilot-)Seminar zum Thema „interkulturelle Teamentwicklung“ statt. Im Rahmen des Seminars wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gemeinsam interkulturelle Konflikte identifiziert, Themen bzw. Lösungen entwickelt und ein „Bilderbuch“ erstellt.</p> <p>Das „Bilderbuch“ (zu Fachbegriffen u.a. aus den Bereichen der Grünpflege, der Bestattung und Grabmacher) ist eine große Hilfe, um die „Sprachlosigkeit“ vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwinden und durch ein besseres Verständnis für Aufträge und technische Zusammenhänge die tägliche Arbeit zu erleichtern.</p> <p>Die Erfahrungen und Ergebnisse werden auf die anderen Friedhöfe übertragen.</p>