

Abschlussveranstaltung
Förderschwerpunkt
„Altersgerechte Arbeitsbedingungen“
Dortmund, 15.9.2009

Lag
**LÄNGER ARBEITEN
IN GESUNDEN ORGANISATIONEN**



Dr. Ingrid Matthäi
Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V.

Gefördert von: fachlich begleitet von:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

iso

Im Fokus: Tätigkeitsfelder mit „begrenzter Tätigkeitsdauer“

Langjährige Fehlbeanspruchungen führen oftmals zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen:

- hohe physische Anforderungen
(z.B. Arbeitsschwere, Zwangshaltungen;
schweres Heben/Tragen, einseitige/
gleichförmige Arbeit)

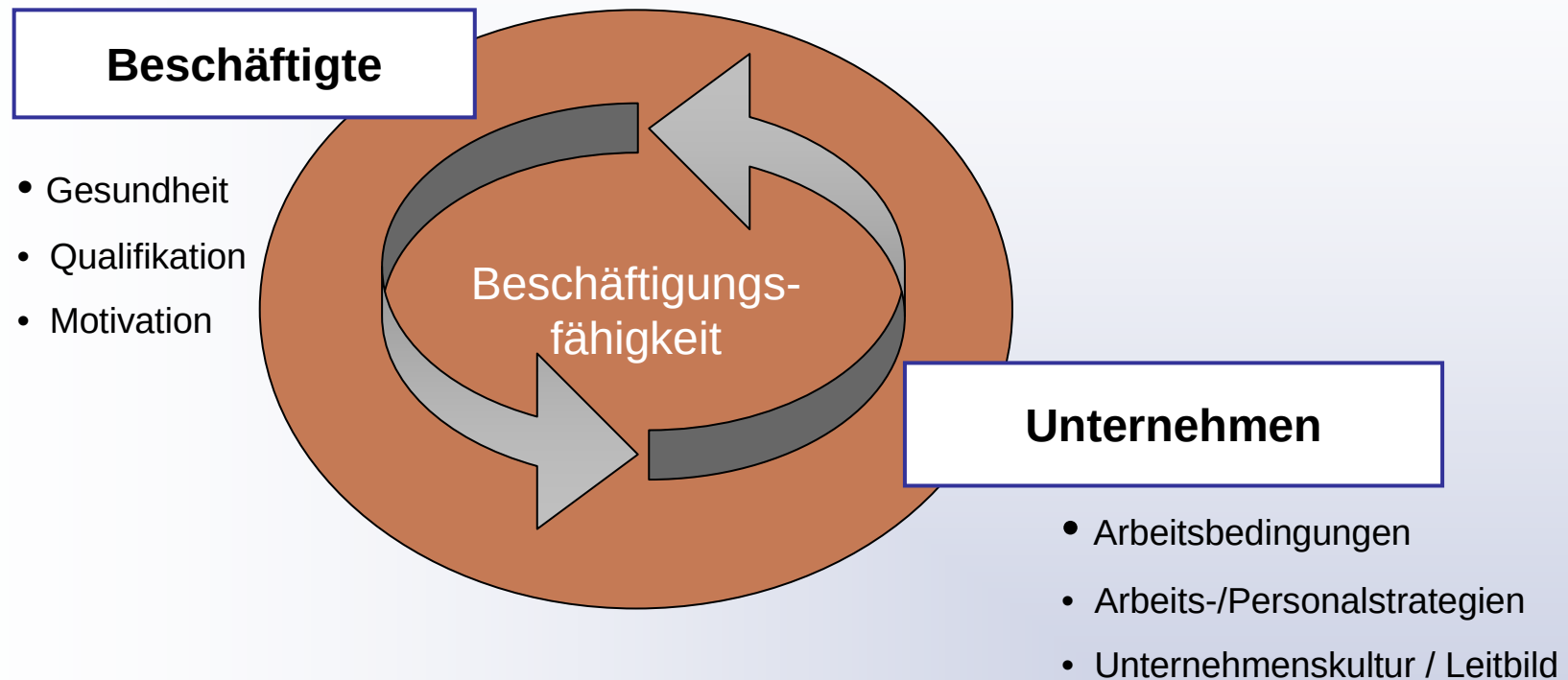


- Arbeitsumgebungsbelastungen
(z.B. Witterungseinflüsse; Hitze/Kälte;
Lärm, Gefahrstoffe, Rauch/Dämpfe/Gase)



- Mängel der Arbeitsorganisation
(z.B. geringe Gestaltungsspielräume;
mangelnde Anerkennung, Rollenkonflikte;
fehlende Perspektiven)

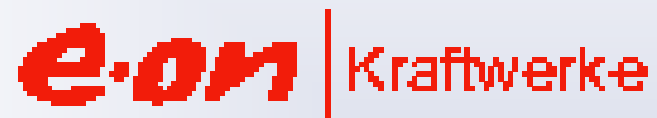
Ziel: Förderung von Beschäftigungsfähigkeit



Beschäftigungsfähigkeit - eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitnehmern und Arbeitgebern!

Die Partner im Projekt LagO

Unternehmen



Nutzfahrzeuge

Wissenschaftliche Begleitung



Wissenschaftliche Begleitung und Beratung der betrieblichen Modellvorhaben

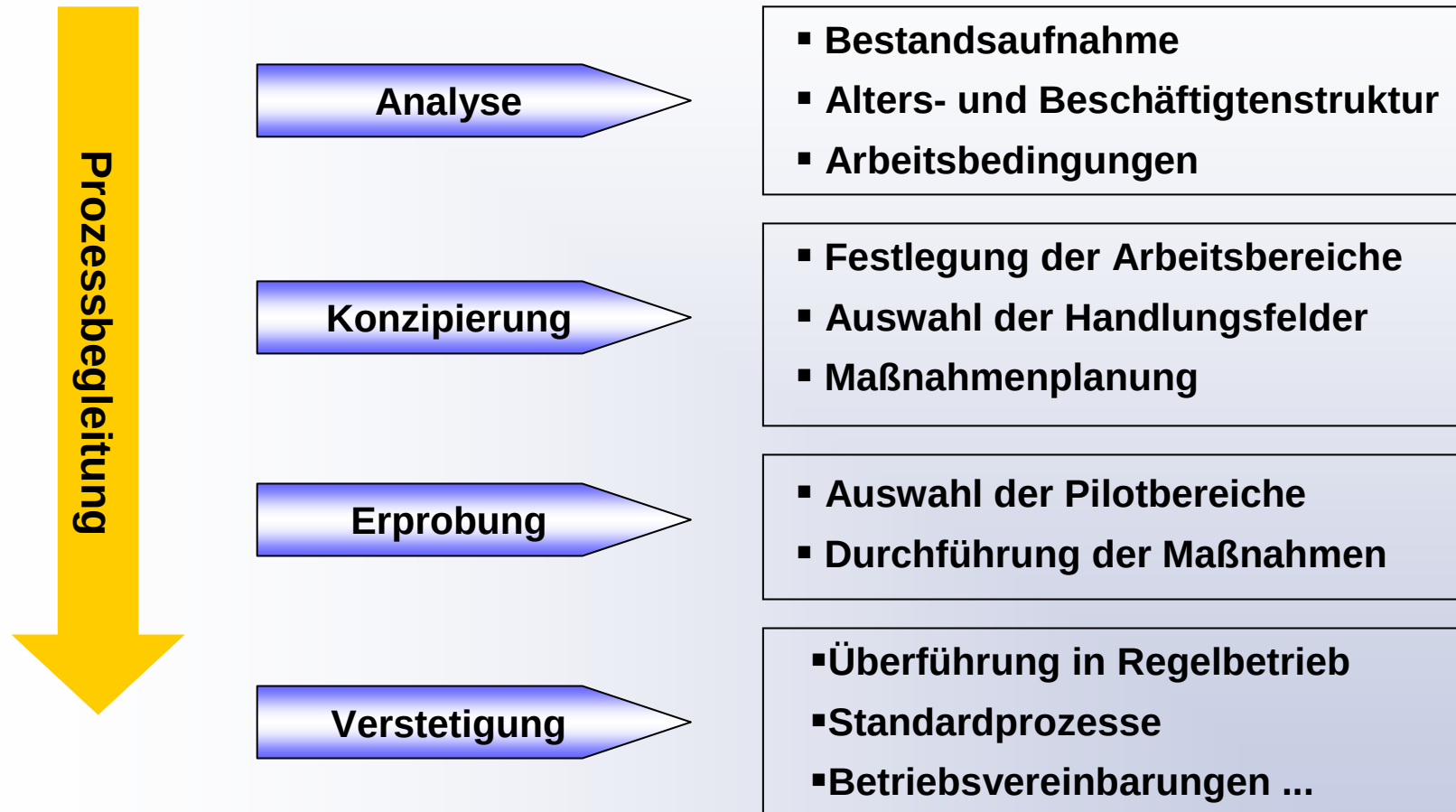
Betriebsübergreifende zentrale Beratungselemente:

- Bestandsaufnahme zu betrieblichen Handlungsansätzen
- Analyse der Ausgangssituation
- Konzeptions- und Umsetzungsworkshops
- Prozessbegleitung
- Bilanzierungsworkshop

Transfer und Öffentlichkeitsarbeit

	KOOPERATIONSBETRIEBE: 	
	KONTAKT: Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft Tillierweg 68 66117 Saarbrücken Tel.: 0681 95424-0 Fax: 0681 95424-27 Dr. Martina Morschhäuser morschhauser@iso-institut.de Dr. Ingrid Matthäi matthaei@iso-institut.de Jörg Marschall marschall@iso-institut.de	Lag Länger arbeiten in gesunden Organisationen www.iso-institut.de
	Das Vorhaben wird im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen gefördert und technisch begleitet durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziale und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.	iso Wissenschaftliche Projektleitung und Koordination: Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft Förderung und fachliche Begleitung: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, www.bmas.bund.de Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, www.baua.de

Modellhafte betriebliche Umsetzung in LagO



Aufgabe und Nutzen einer Prozessbegleitung

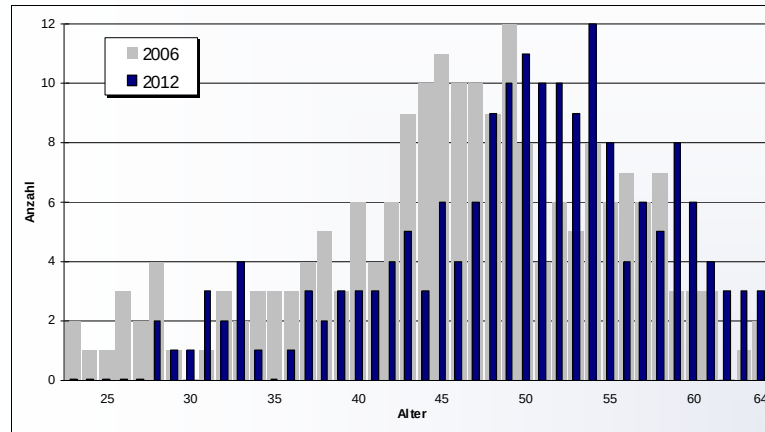
- Qualitätssicherung
- Flankierung / Absicherung des Umsetzungsprozesses
- Frühzeitiges Erkennen von Umsetzungshürden
- Überprüfung der Maßnahme auf betriebliche ‚Passung‘
- Konzeptanpassung und -optimierung
- Erfolgskontrolle
- Begrenzung von Kosten und Aufwand bei mangelnder Erfolgsträchtigkeit

The image shows two checklist forms from a German standard, likely DIN EN ISO 9001. The first form, titled '1. Körperliche Beanspruchung und Arbeitsumgebung', evaluates the physical strain and work environment. The second form, titled '2. Arbeitsaufgabe und -zeit', evaluates the workload and time pressure. Both forms use a Likert scale from 'sehr schwach' to 'sehr stark' and include a 'Bemerkungen' column for additional notes.

Wie empfinden Sie Ihren Arbeitsplatz in Bezug auf die folgenden Merkmale	sehr schwach	schwach	neutral	stark	sehr stark	Bemerkungen
Körperliche Anforderungen (z.B. Tragen schwerer Gegenstände)						
Gleichmäßige Körperhaltung (z.B. lange stehen oder sitzen)						
Umweltbedingungen am Arbeitsplatz (z.B. Lärmpegel, Lichtverhältnisse, Temperatur)						
Verfügen über Funktionen (z.B. Handhöhe, Licht, Raumfreiheit)						
Gefahr						

Wie empfinden Sie Ihre Arbeitsaufgabe in Bezug auf die folgenden Merkmale	sehr schwach	schwach	neutral	stark	sehr stark	Bemerkungen
Hoher Druck						
Häufige unregelmäßige Unterbrechungen der Arbeit						
Häufige Wiederholung gleicher Aufgaben						
Hohe Konzentration auf die Arbeit erforderlich						
Einzelne Bearbeitung (z.B. in Umgang mit Kunden oder Patienten)						
Verfahren aufeinander abgestimmt						
Schwierigkeit der Aufgabenstellung						
Selbständige Vorgehensweise und Erstellung der Arbeit						
Große Verantwortung (z.B. für Material, Personal)						
Enge Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen						

Bestandteile und Instrumente der Ist-Analyse



Analyse der Alters- und Beschäftigtenstruktur

Analyse der Arbeits- und Leistungsbedingungen

Bestandsaufnahme

Arbeitskulturbewertung „55 plus“

1. „Ich und das Unternehmen“

	sehr schlecht	schlecht	neutral	gut	sehr gut
Die Arbeitsbedingungen	☐	☐	☐	☐	☐
Die Arbeitszeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Die Arbeitsplätze	☐	☐	☐	☐	☐

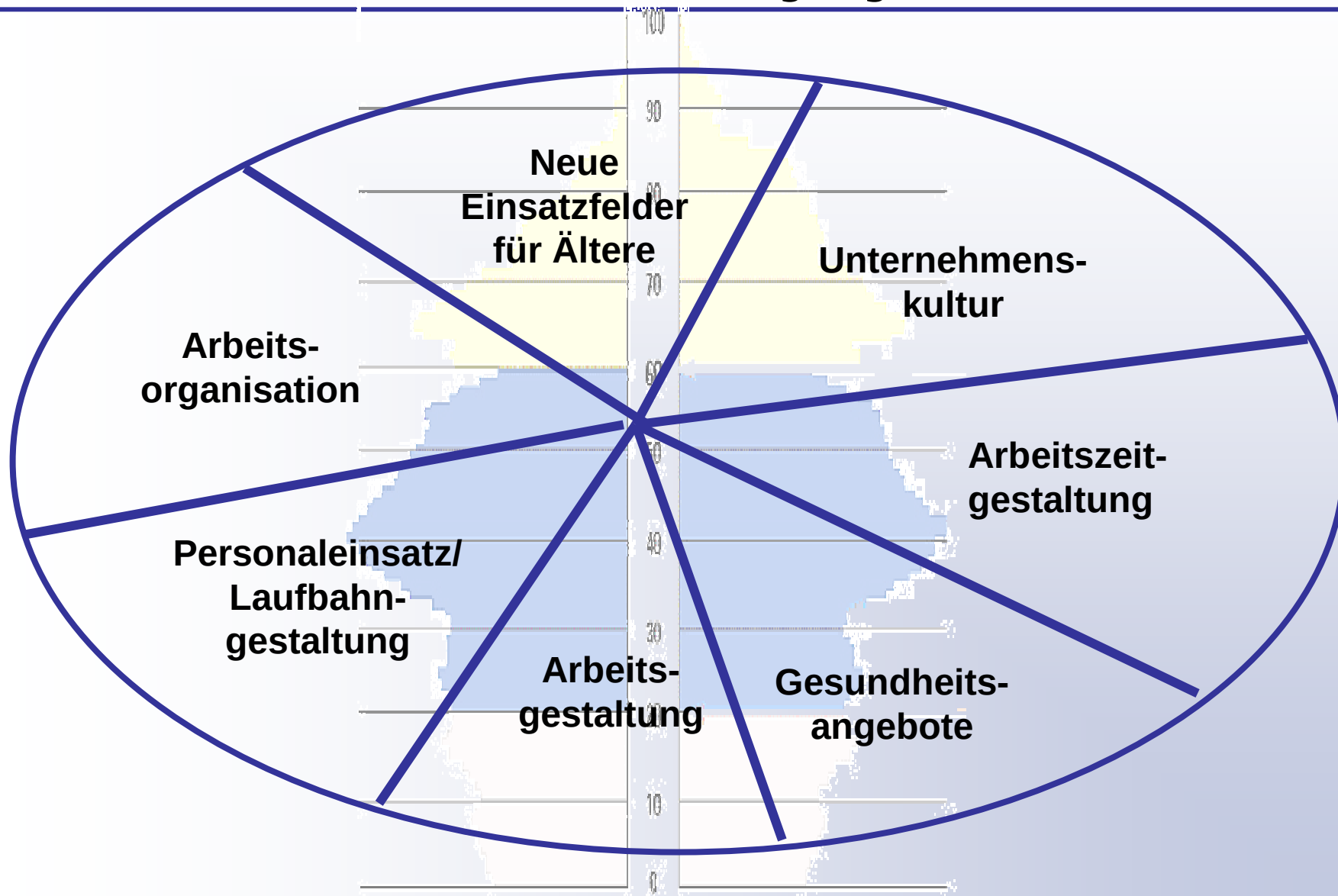
2. Körperliche Belastungen

	stark	mittel	gering	sehr gering	keine
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐

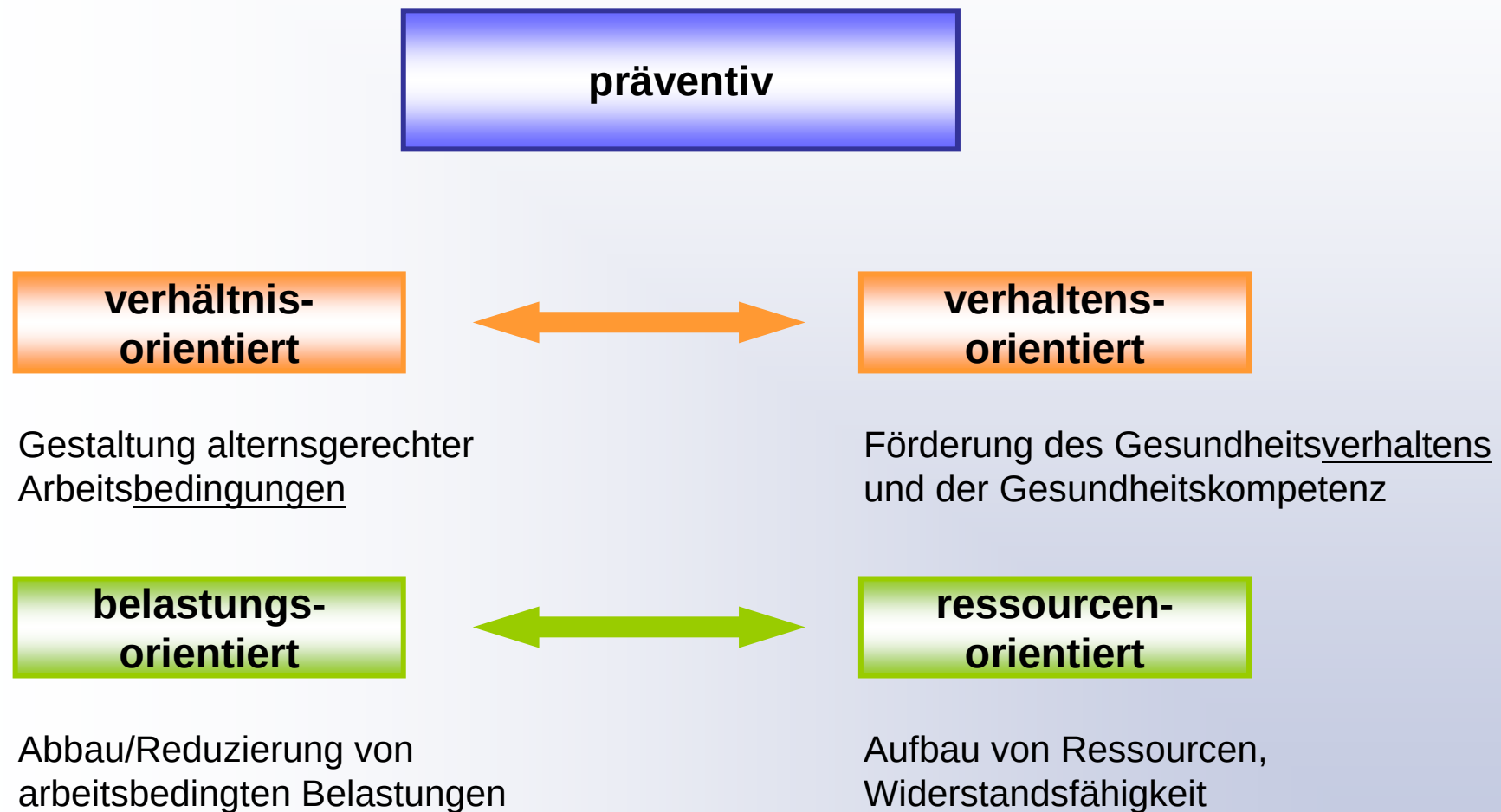
3. Geistige Belastungen

	stark	mittel	gering	sehr gering	keine
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐
Tragen schwerer Gegenstände	☐	☐	☐	☐	☐

Handlungsfelder zur Gestaltung altersngerechter Arbeitsbedingungen



Ansatzpunkte für **alterns**gerechte Gestaltungsmaßnahmen



Prüfpunkte vor Einführung personalpolitischer Konzepte

- Mitbestimmung
- Festlegung von Auswahlkriterien
- Überprüfung möglicher Auswirkungen der Maßnahme auf
 - *individuelle Eingruppierung / Entlohnung*
 - *persönliche Zulagen*
 - *individuelle Arbeitszeitregelung / Schichteinteilung*
- dauerhafter Verbleib in neuer Position oder Rückkehrmöglichkeit
- Kostenübernahme (bei Schulung, Freistellung)
- Regelung zu Nachbesetzung / Vertretung



REWE Group – Good Practice-Beispiel aus dem REWE-Vollsortiment der Region Mitte

altersgemischte
Teams

altersübergreifender
Personaleinsatz

Weiterbeschäftigung
nach Renteneintritt

demographieorientierte
Personal-/Rekrutierungspolitik



ergonomische
Arbeitsgestaltung

Arbeitsplatzprogramm

„Rückengesundheit
am Kassensarbeitsplatz“

Med-Mobil

AUDI - horizontale Laufbahngestaltung für Facharbeiter



Möglichkeiten zur Verstetigung und nachhaltigen Organisationsentwicklung

Organisatorische Verankerung

*Standardprozesse
Programme
Linien-/Führungsorganisation
Managementsysteme
Arbeits-/Gesundheitsschutz
...*



Überführung in Rahmenvereinbarungen

*Betriebsvereinbarung
Tarifvertrag
...*

Strategische Einbettung

*Unternehmensziele
Leitbilder
Unternehmenskultur
Arbeits-/Personalpolitik
...*

Weiterführung durch Organisationseinheiten

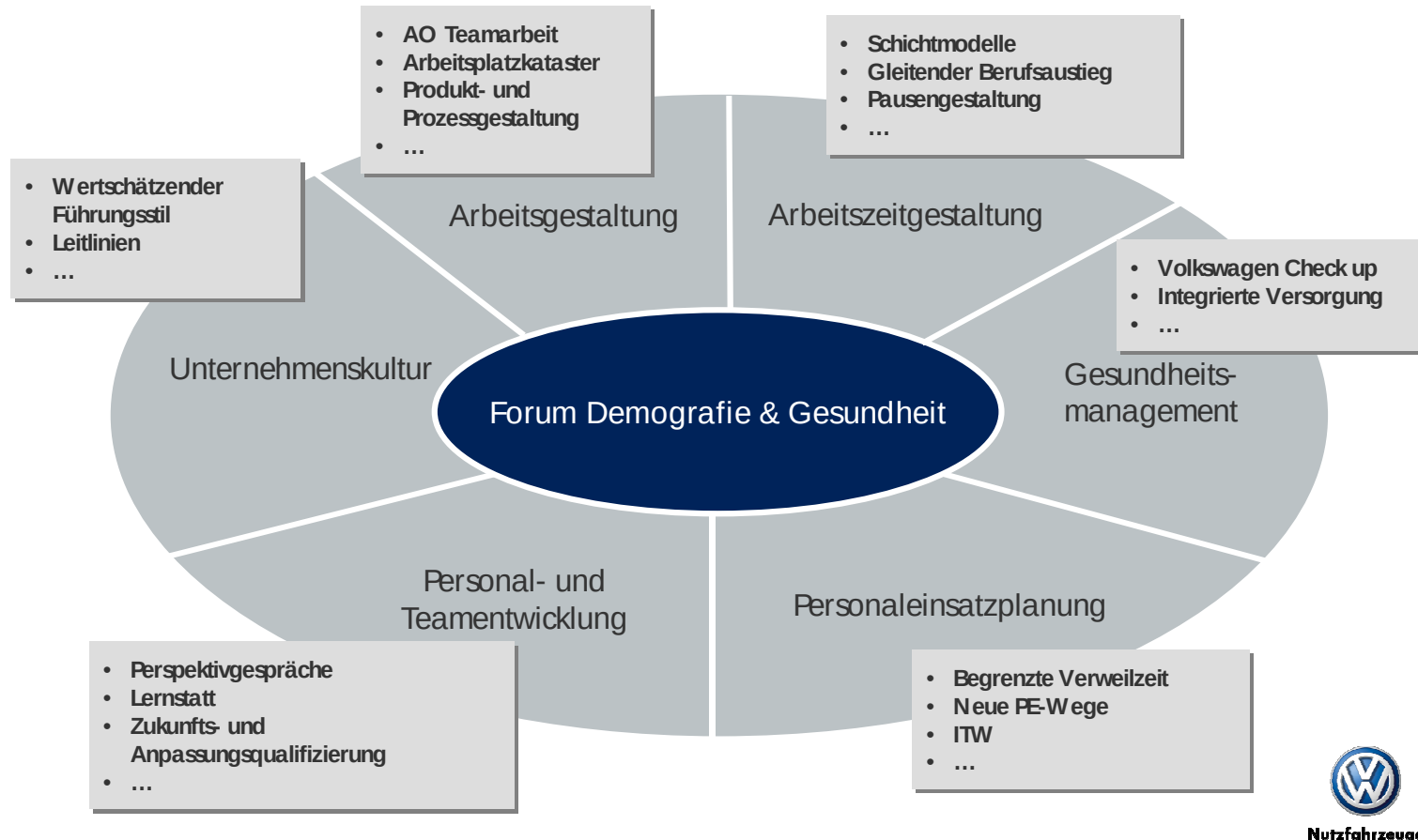
*Arbeitsgruppen / Gremien
Arbeitskreis BGF
betriebliche Netzwerke
...*

Überbetrieblicher Transfer

*Demographienetzwerke (ddn)
Teilnahme an Wettbewerben
Vorträge, Präsentationen
...*

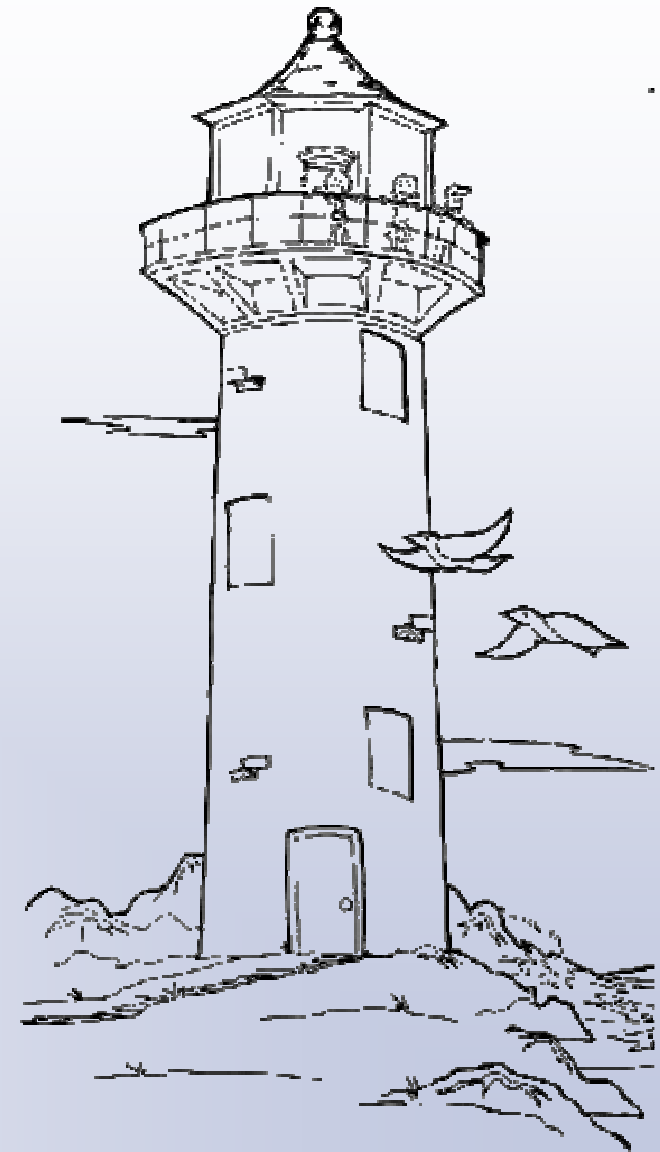
VW Nutzfahrzeuge – Beispiel für einen nachhaltigen Transfer

Handlungsansätze im Rahmen des „Demografie-Tarifvertrages“ bei VWN



Erfolgsfaktoren

- Ganzheitliche Ansätze
- Betriebliche Lösungen
- Projektressourcen
- Sensibilisierung und Aktivierung
- Promotoren
- Beteiligungsorientierung
- Nachhaltigkeit
- Unternehmenskultur



**Mehr Informationen
in der aktuellen
Handlungshilfe**

und unter

www.lagO-projekt.de

