

Gute Arbeit = Alternsgerechte Arbeit

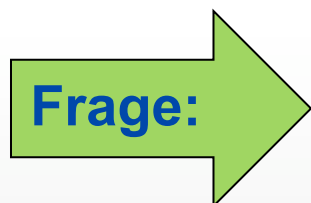
Mehr gute Arbeit – auch eine Frage der Generationengerechtigkeit!



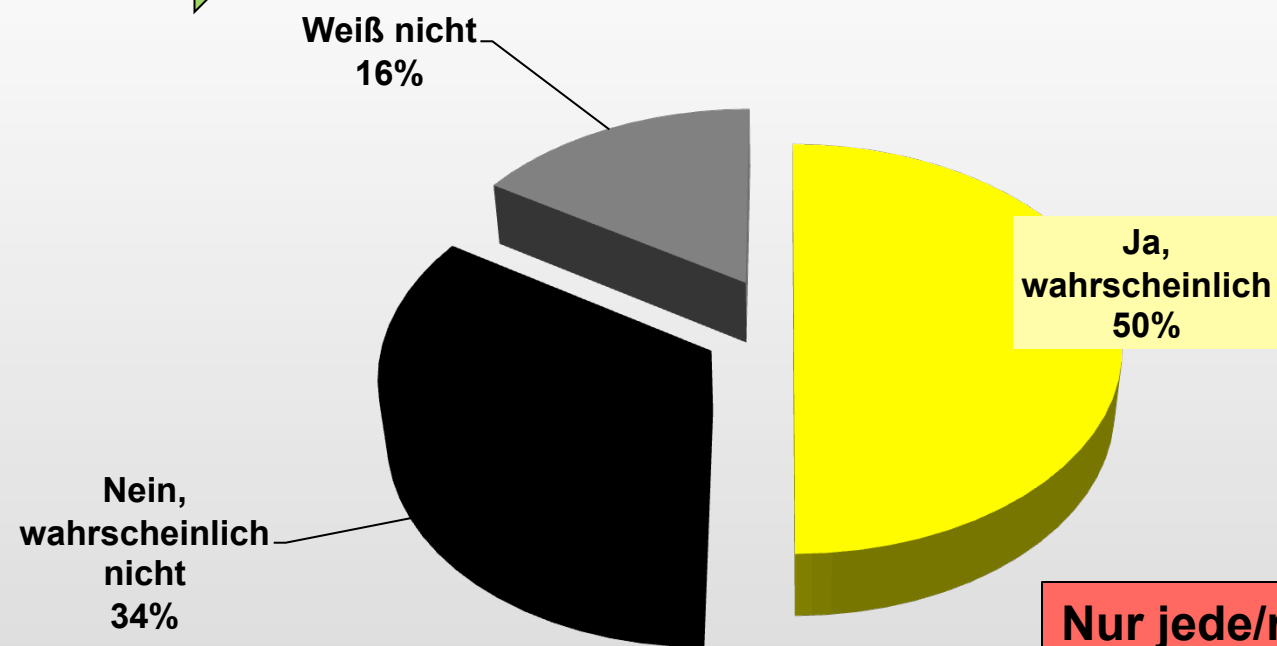
Tatjana Fuchs (Soziologin)

Internationales Institut für empirische Sozialökonomie

Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit (Deutschland, 2009)



Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

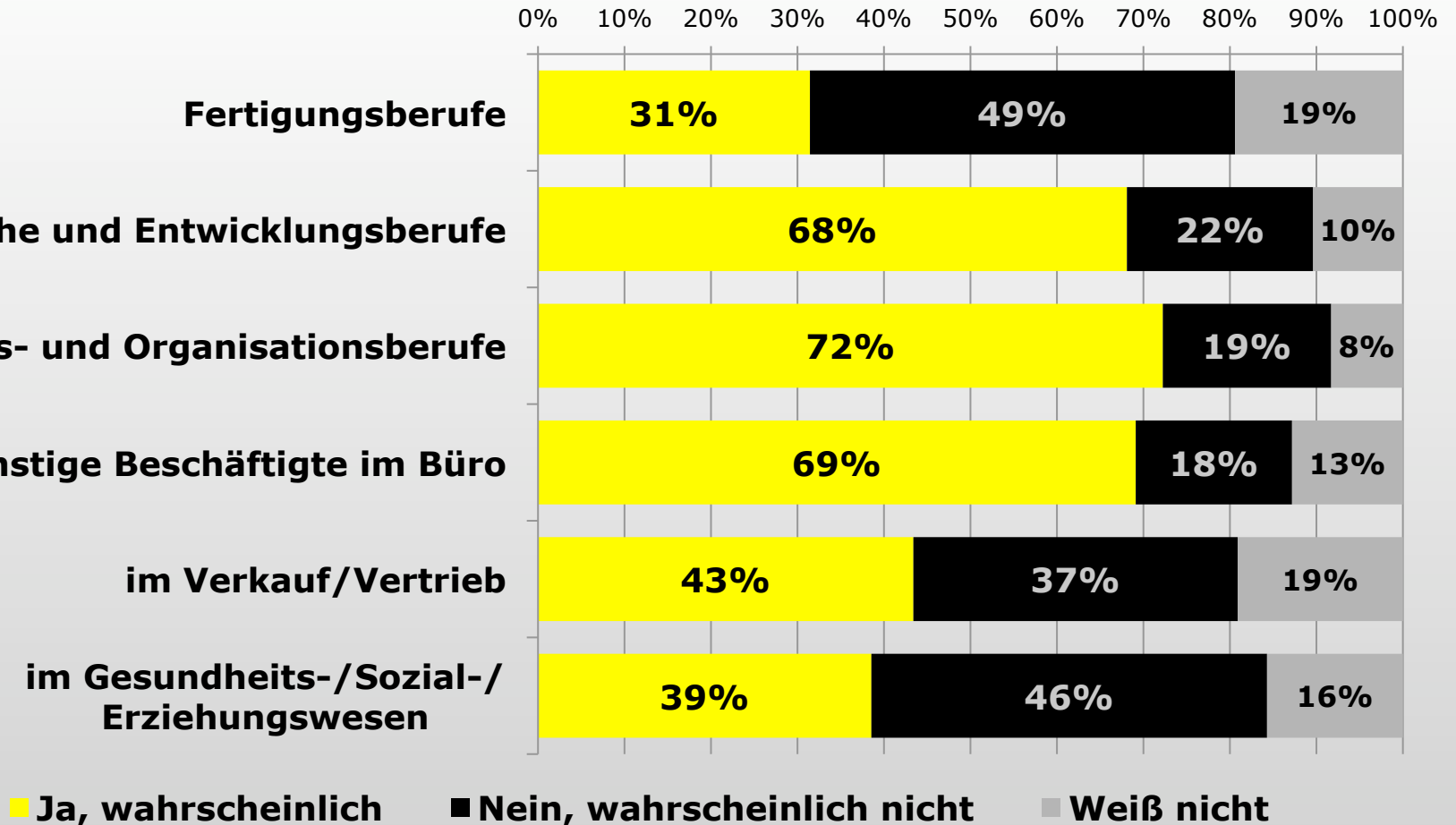


Nur jede/r zweite Beschäftigte kann sich derzeit vorstellen, gesund das Rentenalter zu erreichen!

Rente mit 67? In der Fertigung, im Gesundheitswesen und im Verkauf ist Skepsis angebracht!



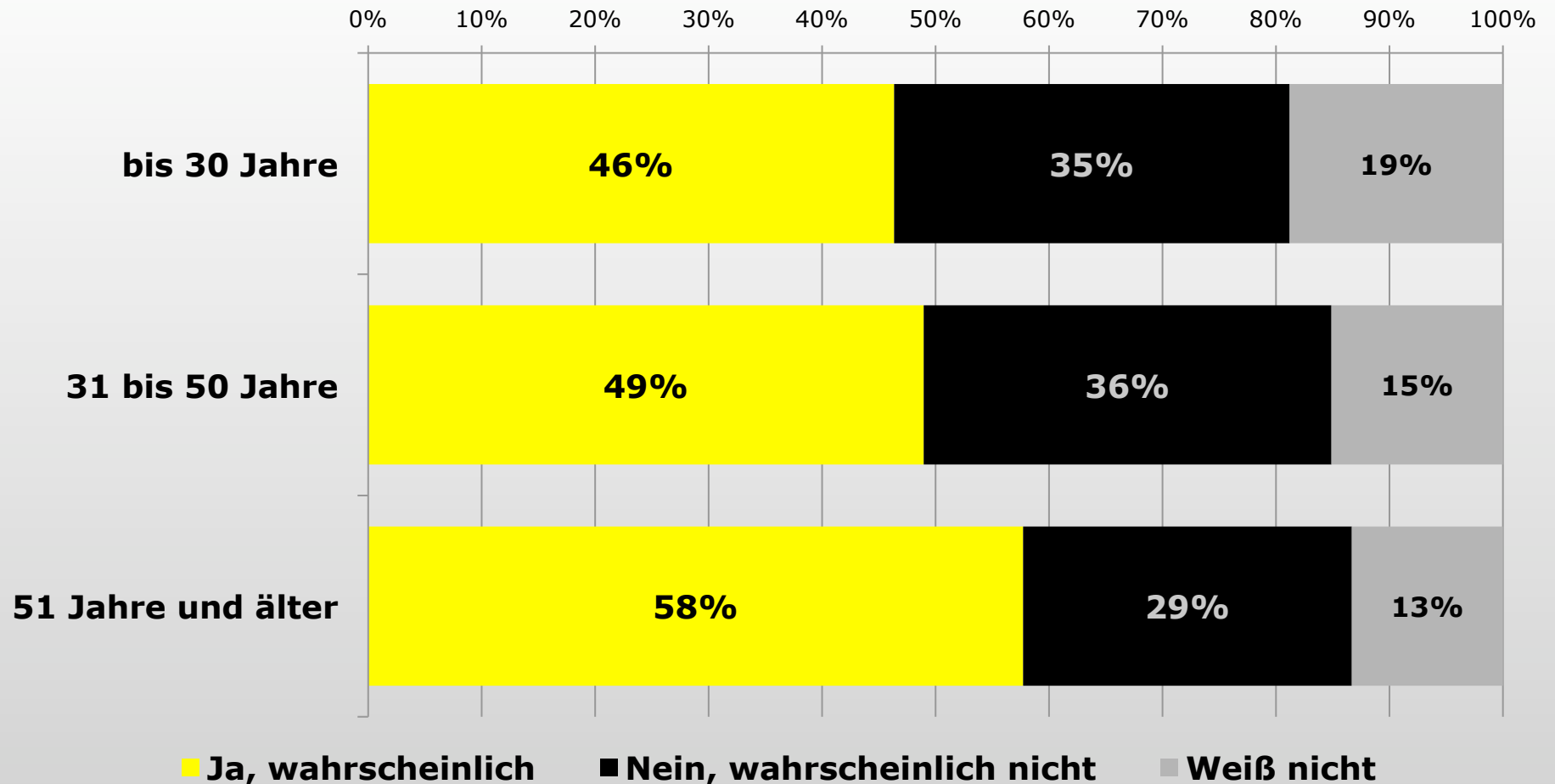
Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



Gesund bis zur Rente? In allen Altersgruppen große Skepsis! Besonders bei den Jüngeren!



Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

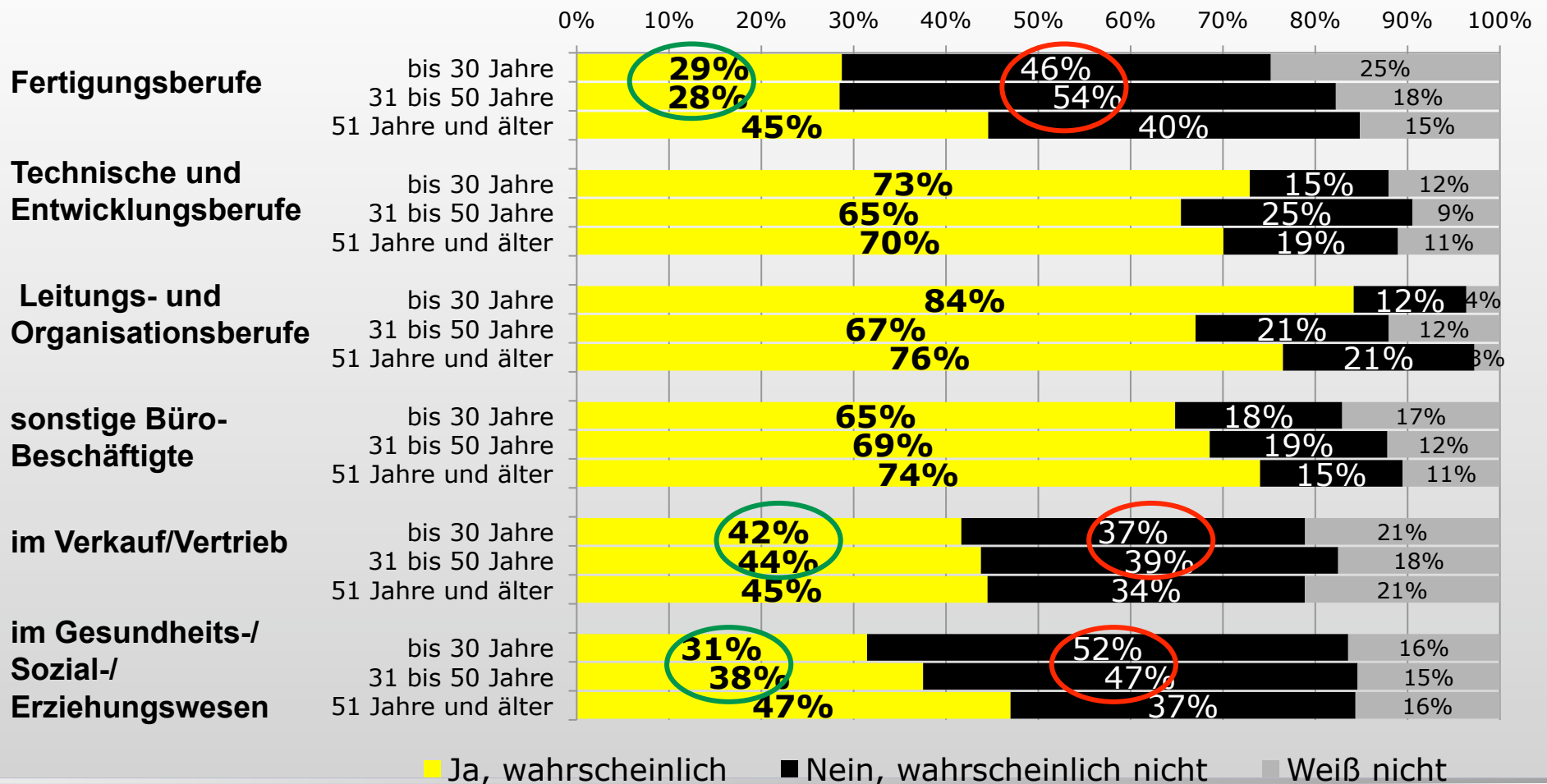


Gesund bis zur Rente? Rente mit 67?

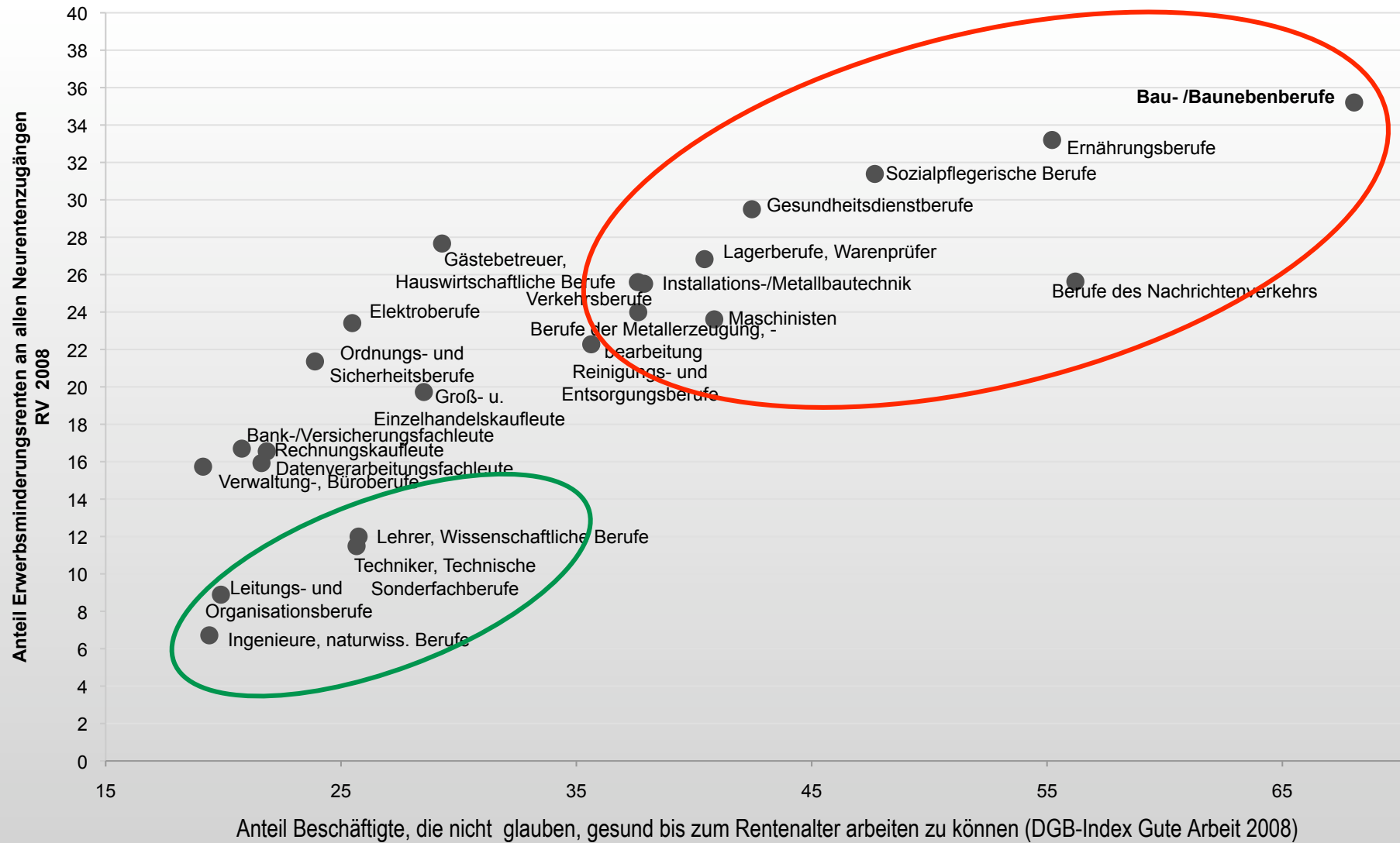
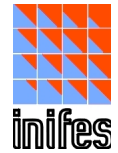
Vor allem in den Fertigungsberufen, im Gesundheitswesen und im Handel sind auch die jungen und mittleren Altersgruppen skeptisch!



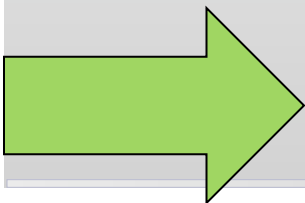
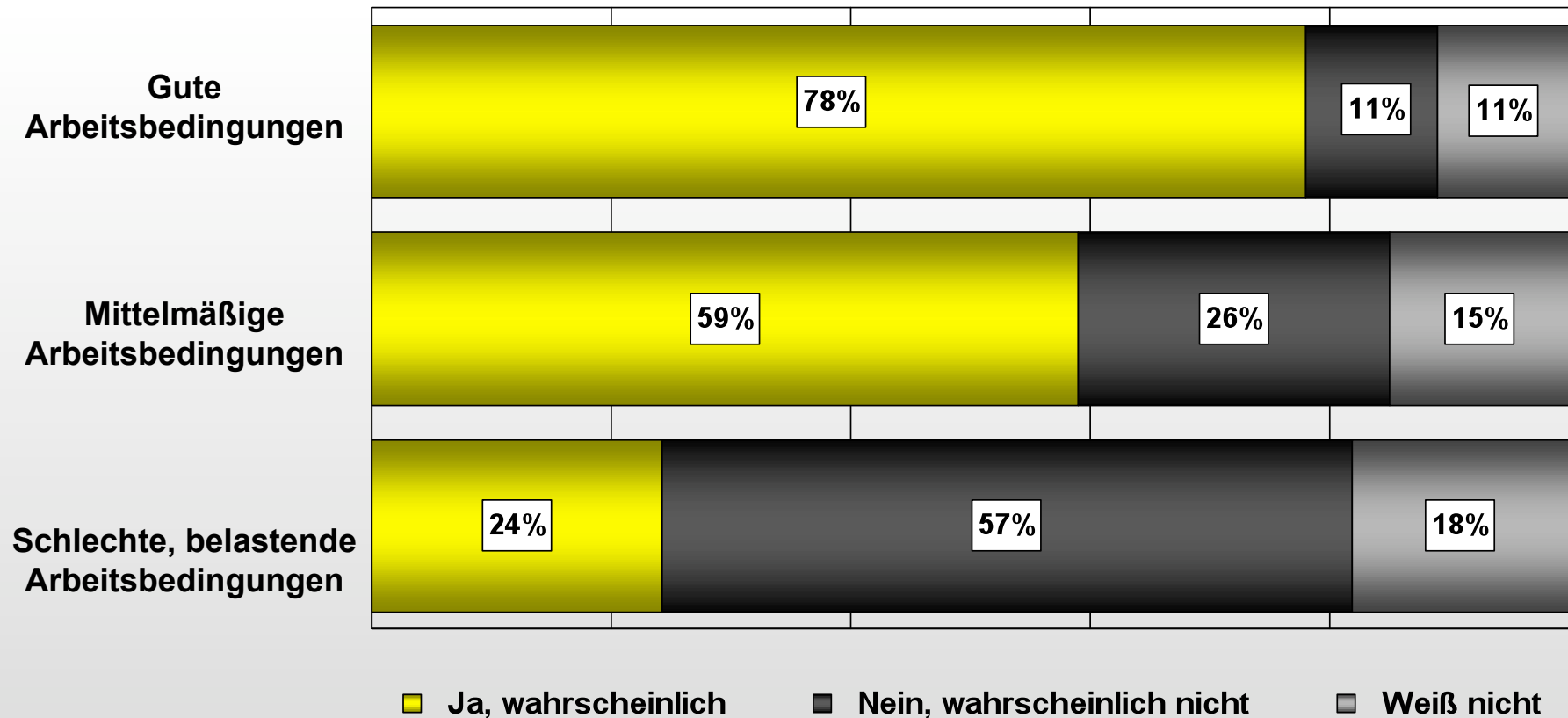
Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



Korrelation von berufsbezogene Erwerbsminderungsquoten und berufsbezogener Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit



Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit und wahrgenommene Arbeitsqualität

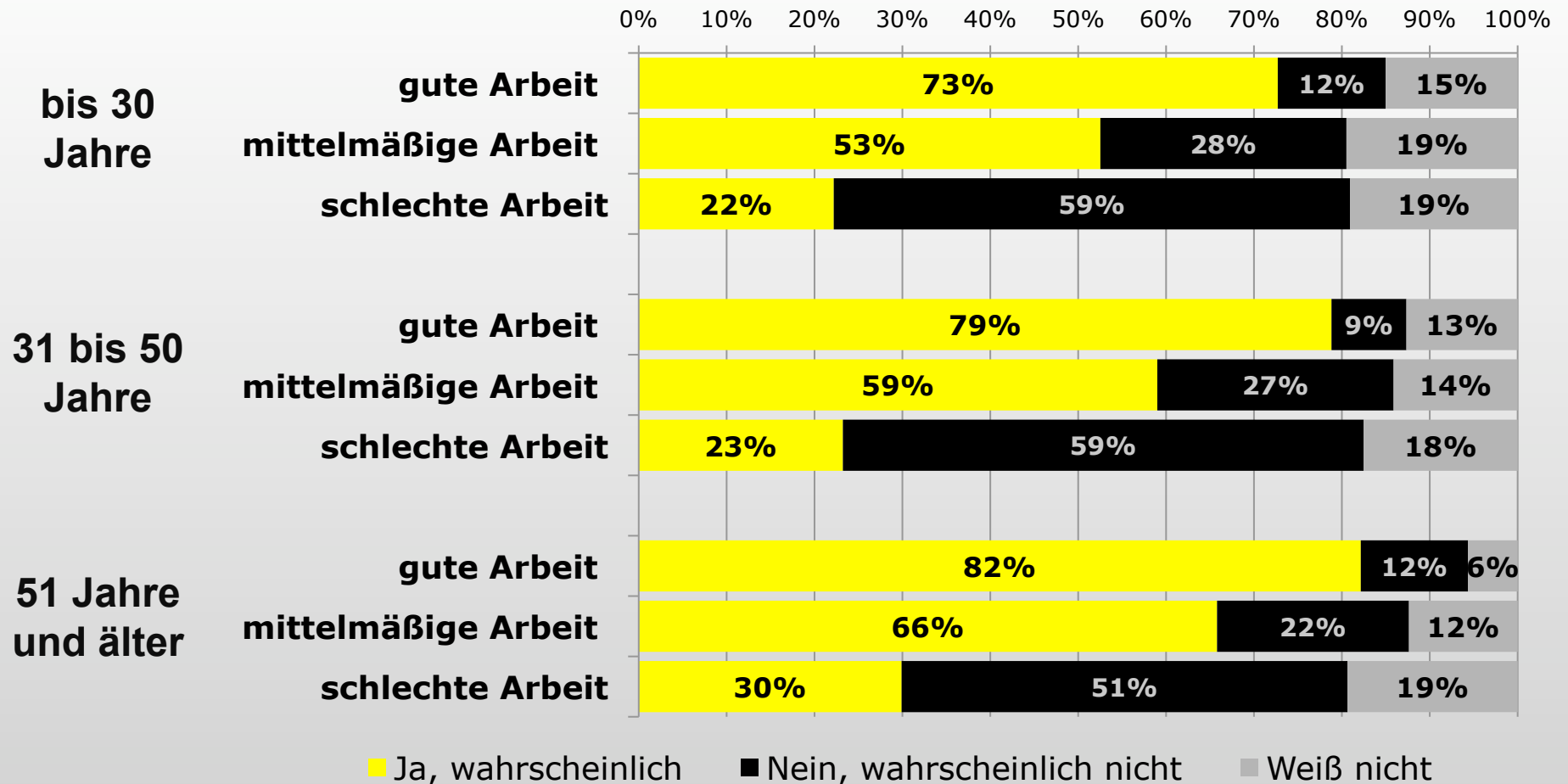


Je besser die Qualität der Arbeitsbedingungen, desto mehr Beschäftigte können sich vorstellen, gesund das Rentenalter zu erreichen!
Wichtige Stellschrauben sind geringe körperliche Belastungen, Abwechslung in der Arbeit, eine gute Arbeitszeitgestaltung, gute Führung und Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit!

In allen Altersgruppen: je besser die wahrgenommene Arbeitsqualität, desto optimistischer die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit!



Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



GUTE ARBEIT

Die **Selbsteinschätzung** der Beschäftigten ist ein guter Indikator für zu erwartende Probleme beim Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

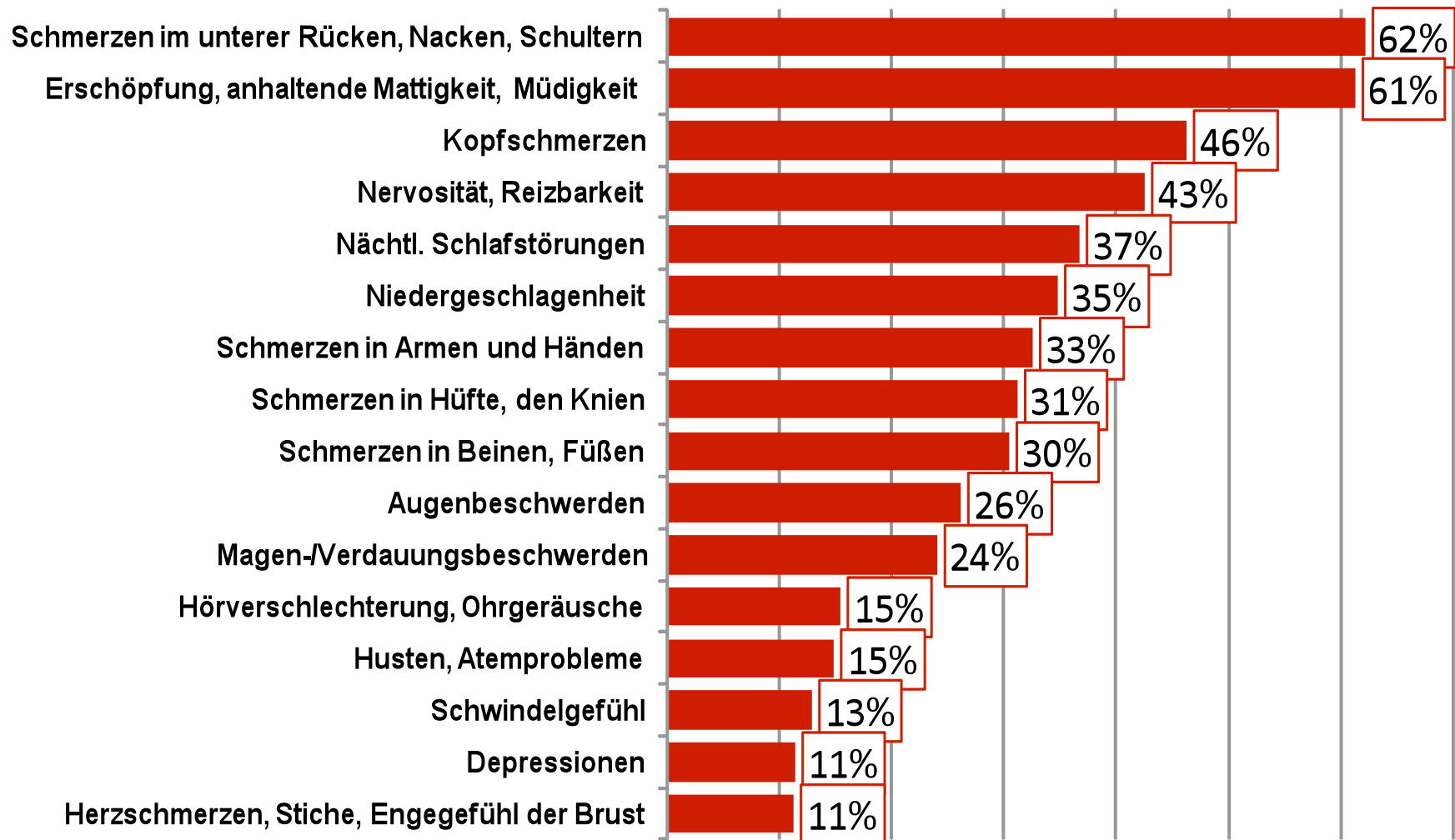
Das Alter hat lediglich einen geringen Einfluss auf die Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit.

Bedeutend ist der Tätigkeitsberuf (und damit die Dauer der Belastung) und vor allem die **Qualität der Arbeitsbedingungen**.

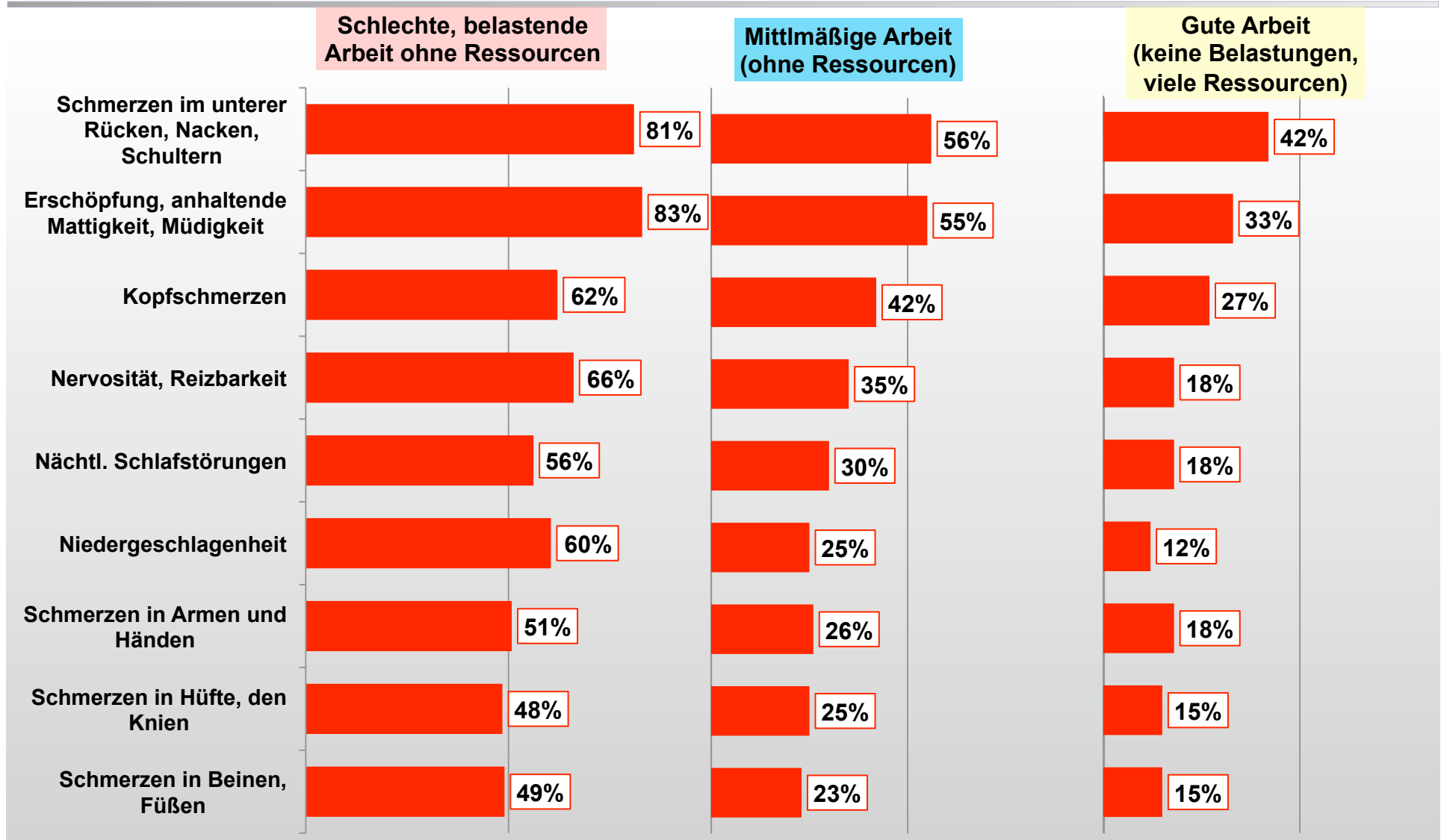
Wer Antworten auf den demographischen Wandel finden möchte, muss mehr gute, menschengerechte und damit altersgerechte Arbeit fordern.

Beschwerden an Arbeitstagen (Deutschland, 2009)

Beschwerden an Arbeitstagen (mindestens 2x pro Monat)

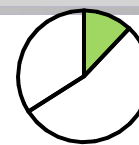
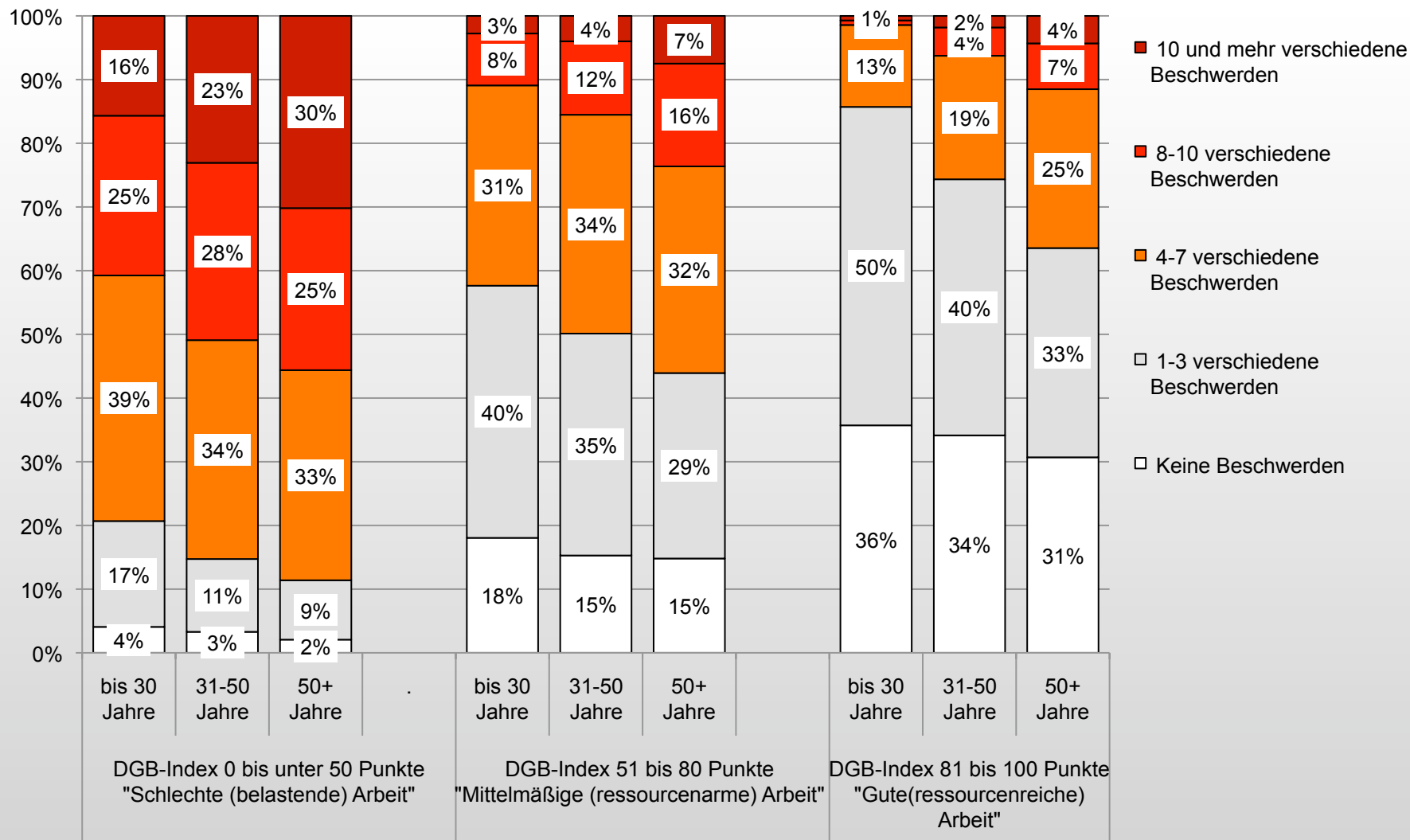


Je schlechter die Arbeitsbedingungen, desto häufiger treten gesundheitliche Beschwerden auf!



Anteil der Beschäftigten, die mindestens 2 x pro Monat unter diesen Beschwerden leiden.

Anzahl der Beschwerden an Arbeitstagen und wahrgenommene Arbeitsqualität



Was ist „gute Arbeit“?

„Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potentiale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen“ (E. Ulich, 2001).

Die Kernelemente Guter Arbeit - übergreifende Gemeinsamkeiten -



- Einkommens- & Beschäftigungssicherheit
- Respekt, Anerkennung & Wertschätzung
- Gute soziale Beziehungen
- Gesundheitsschutz bei der Arbeitsgestaltung,
- und eine lernförderliche Arbeitsgestaltung.

Diese Ansprüche an Gute Arbeit werden von nahezu allen Beschäftigten formuliert !

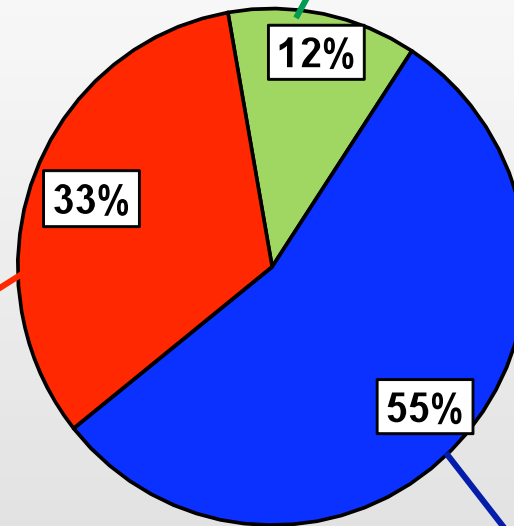
**Wie viel „gute Arbeit“ gibt es
– aus Sicht der Beschäftigten?**

Gute, mittelmäßige und schlechte Arbeit aus Sicht von Beschäftigten



Gute Arbeit:

- Gutes Einkommen & berufliche Zukunftssicherheit
- Keine körperlichen und emotionalen Gefährdungen, Kaum Zeitdruck
- Viele Ressourcen, z.B. unterstützendes Führungsverhalten, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Qualifizierungsmöglichkeiten, Planbare und beeinflussbare Arbeitszeitgestaltung, ...



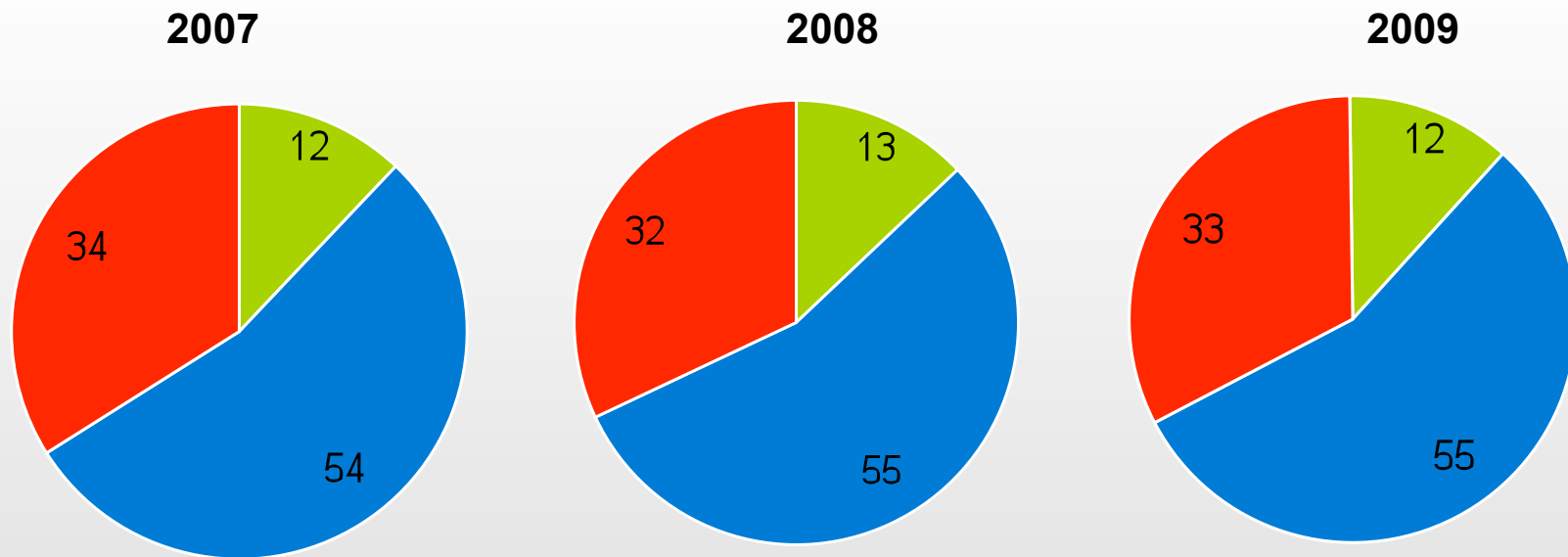
Mittelmäßige Arbeit:

- Keine/ in geringem Maße Ressourcen
- Keine, vereinzelt Belastungen

Schlechte Arbeit:

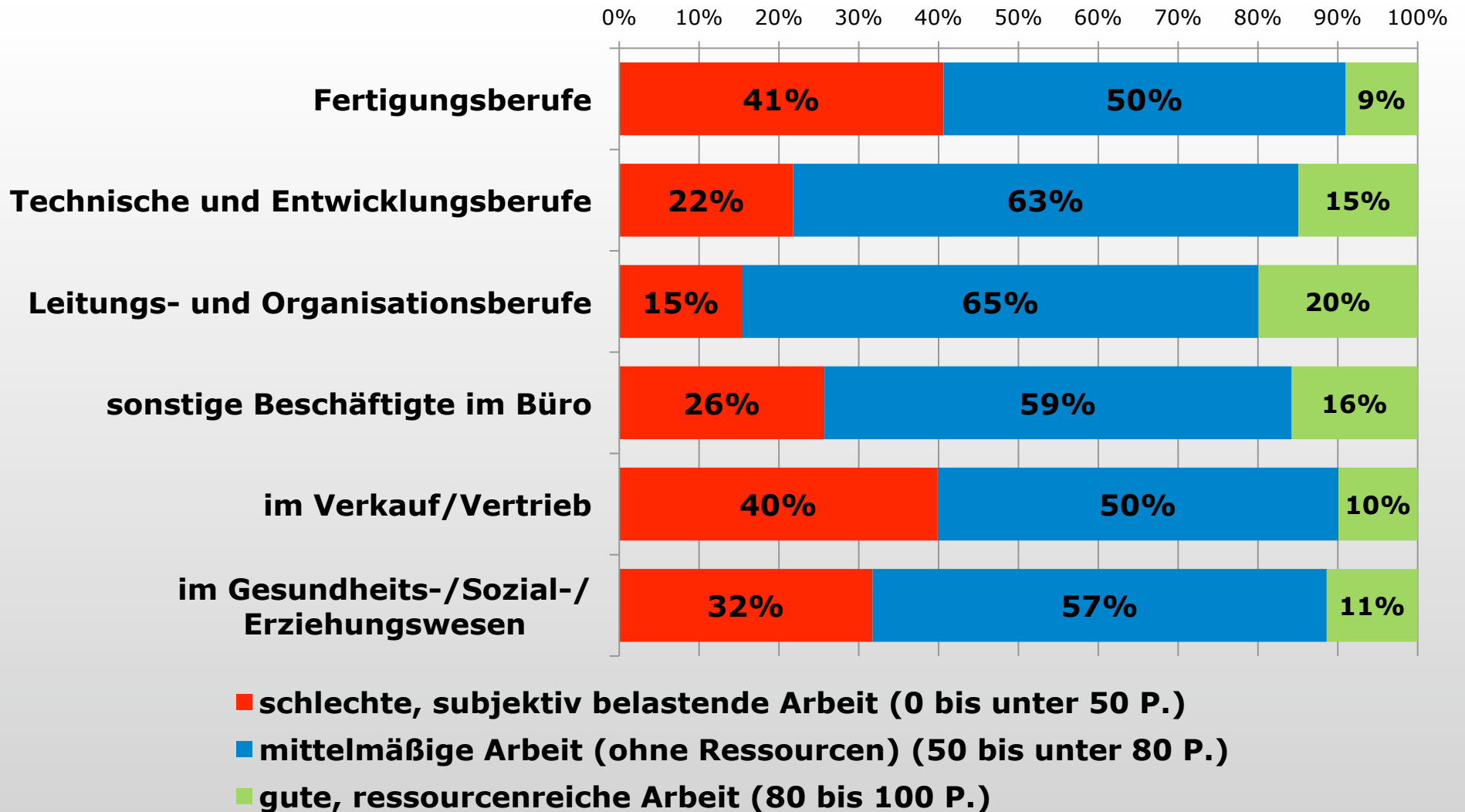
- Belastende Einkommenssituation & Unsicherheit
- Belastende körperliche und emotionale Anforderungen, Arbeitsdruck
- Keine Ressourcen, sondern belastendes Führungsverhalten, belastende Arbeitszeitgestaltung, keine Qualifizierungs-, Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten,...

Dreimal so häufiger schlechte als gute Arbeit – leider keine Veränderungen!



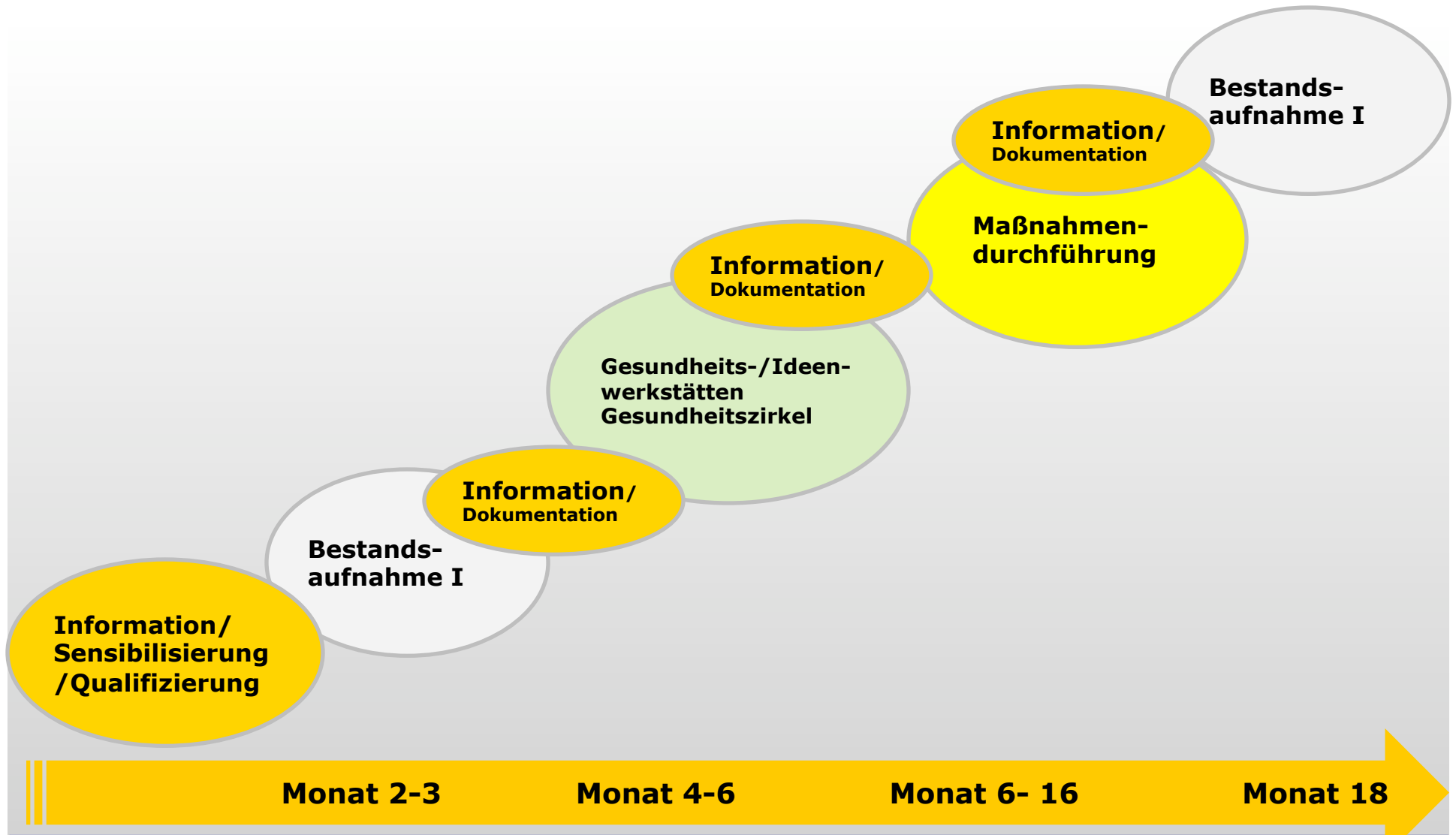
- gute Arbeit (ab 80 Punkte)
- mittelmäßige Arbeit (50 bis unter 80 Punkte)
- schlechte Arbeit (unter 50 Punkte)

Gute, mittelmäßige und schlechte Arbeit – aus Sicht von Berufsgruppen



Gemeinsam mit den Beschäftigten von der Analyse zur Veränderung

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung – beteiligungsorientiert: die Meilensteine



Was heißt Gute Arbeit aus Sicht von Beschäftigten? Wie sieht die Arbeitsrealität aus? Und hier im Betrieb?

Ziele und Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutzgesetz: Was heißt menschengerechte Arbeitsgestaltung? Was sind Gefährdungen und woraus können sie resultieren?

Welche Bedeutung hat eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung für den Menschen?

Wie sieht ein betriebliches Projekt, zur gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen aus?

Evtl. Wandzeitungsbefragungen/Ampelabstimmung/ Meinungsbild zum Projekt, usw.

**Information/
Sensibilisierung/
Qualifizierung**

Wandzeitungsbefragungen Im Rahmen von Betriebs-/ Personalversammlungen

ARBEIT



Grün: ja/ Zustimmung



Gelb: weiß nicht/Enthaltung



Rot: nein/ Ablehnung

Ampelabstimmung:

Alle stimmen
gemeinsam ab!

Wollt Ihr, dass Eure Arbeitsbedingungen auf mögliche gesundheitliche Gefährdungen untersucht werden, z.B. durch ...

- ... zu hohen Arbeitsdruck,
- ... Lärm,
- ... durch schlechte Zusammenarbeit und Führung
- ... durch Probleme im Arbeitsablauf,
-

Auf Basis dieser Untersuchung sollen die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich(er) gestaltet werden.

Befragungen, z.B.

- ▶ Stress-Barometer, Start-Verfahren, Arbeitszeit-Tüv, DGB-Index Gute Arbeit;
- ▶ SGA (screening Gesunde Arbeit); CopSoq,....
 - weitere Verfahren in der Tool-Box der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAUA (www.baua.de)

Evtl. Schwerpunktsetzung gemeinsam mit den Beschäftigten....

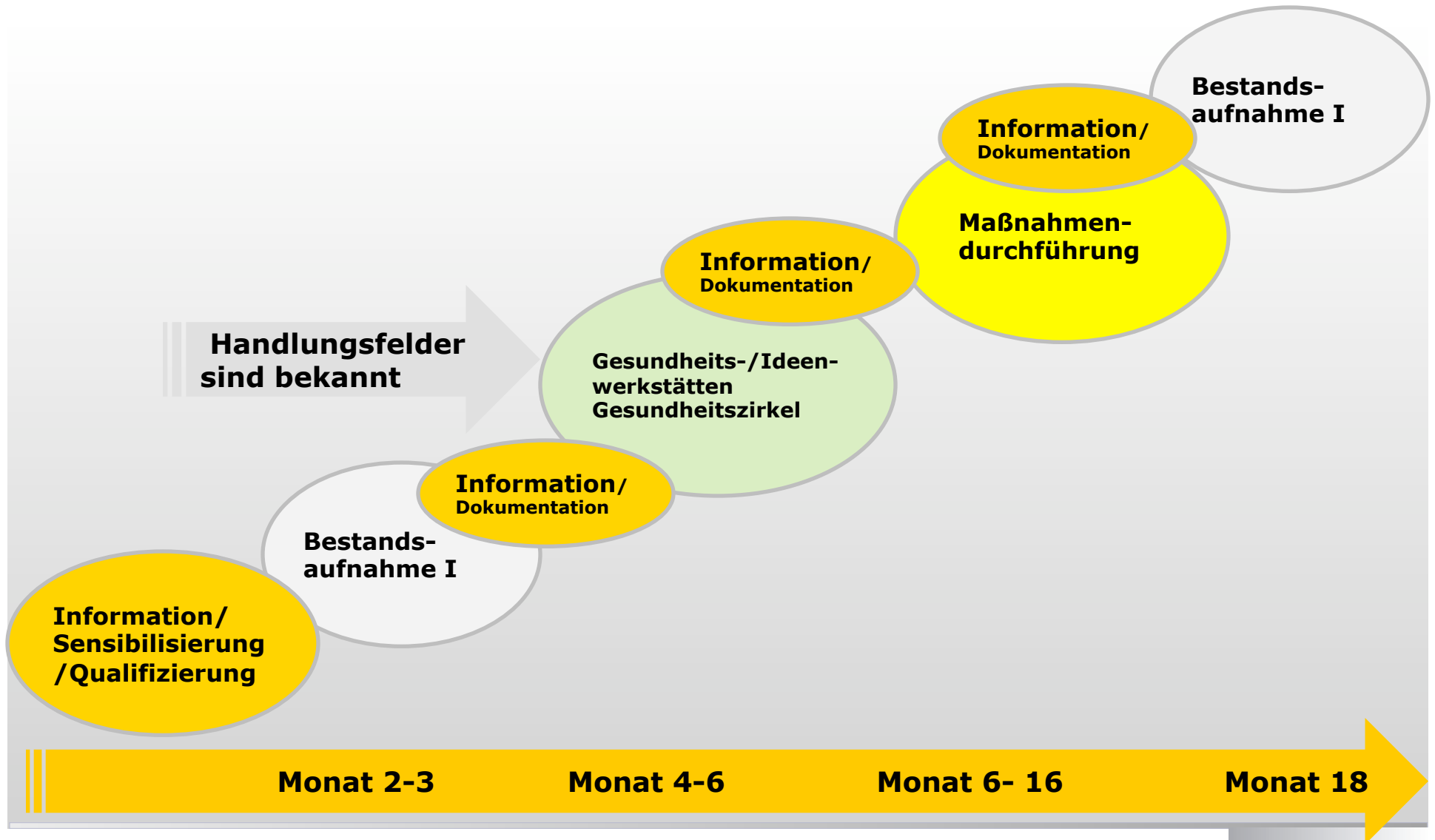
- Was belastete Sie derzeit bei Ihrer Arbeit am meisten/
am stärksten?

- ---

- Was wäre aus Ihrer Sicht hilfreich und unterstützend?
Was würde Ihnen helfen, gesund zu bleiben?

- ---

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung – beteiligungsorientiert: die Meilensteine



**GUTE
ARBEIT**

Ideen- / Gesundheits- Werkstätten



Thema:

Fachliche und arbeitsorganisatorische Unterstützung durch gute Führung

Arbeitsgruppe : Verwaltung

Was genau ist das Problem/Thema?

(Stichpunkte)

Was ist das langfristige Ziel oder die Ziele?

(Woran merkt man, dass das Ziel erreicht ist?)

Welche Hindernisse gibt es?

(Was sollte berücksichtigt werden?)

Was sind (erste) Schritte zur Lösung?

(Was kann sofort geändert werden?)

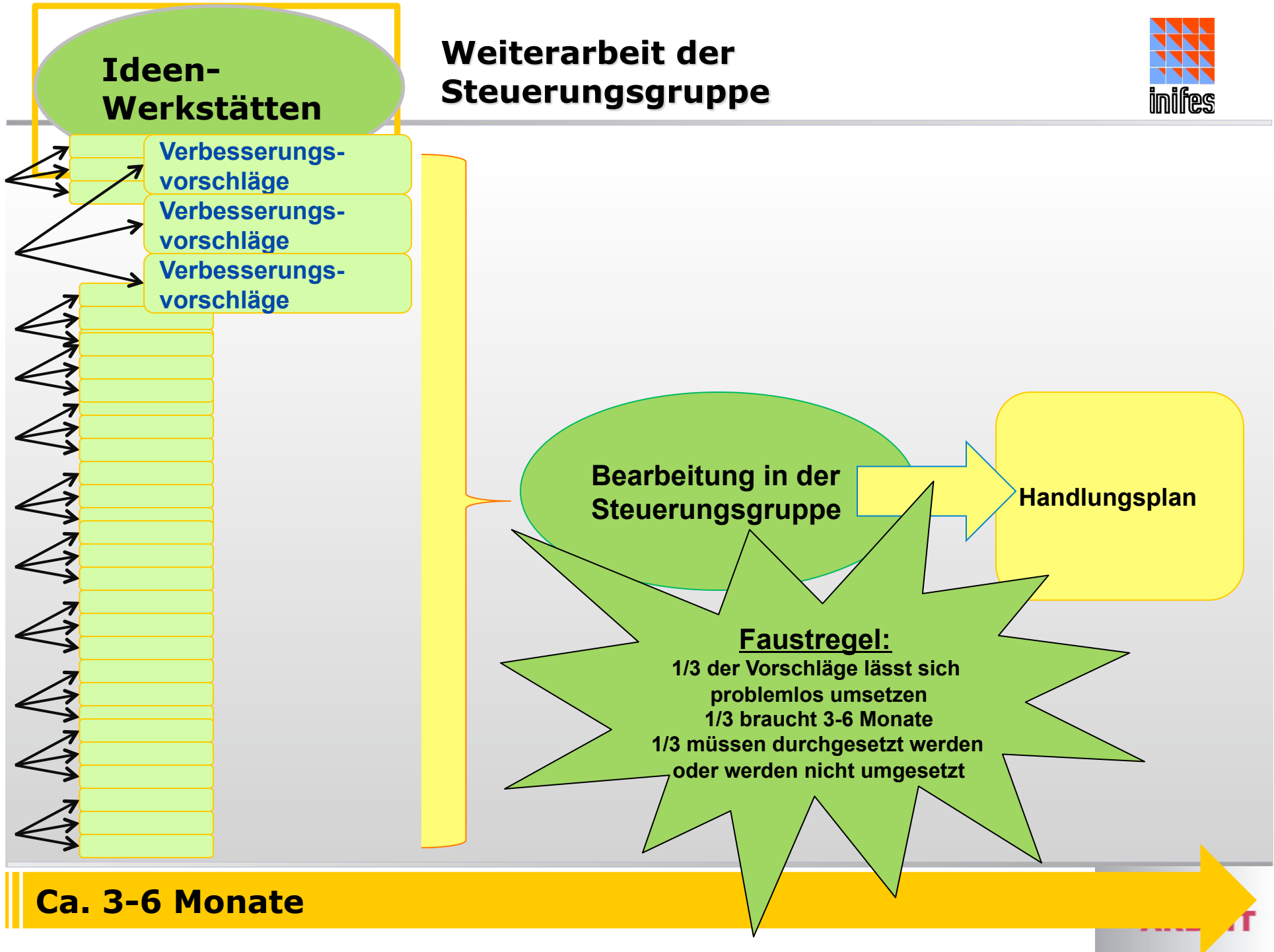
Beispiele: Zusammenfassung der Werkstatt-Ergebnisse aus einem Versandbetrieb

Eine Ausstellung der Guten Ideen – Präsentationsbeispiel der zusammengefassten Ergebnisse der Ideen-Werkstätten

Thema: Abbau von Zugluft und extremen Temperaturen	Arbeitsbereiche: VTA, VTO, VTJ, VTM, ZKL, Spezialversand, GL-Warenzentrum +TEL+AKL, WZ-Nachschub, Filialbelieferung, (insgesamt 16 Arbeitsgruppen – Teil A)
Wie genau ist das Problem/Thema? <ul style="list-style-type: none"> Im Sommer ist es teilweise extrem heiß, im Winter kalt (Lüftung bringt kalte Luft im Winter). Halle 3+5: Dachluken zu, dadurch keine Luft; -> Kraft und Konzentration lassennach. Leute werden krank. Schwüle oder zugige Luft, Ventilatoren in der Packerei nützen nichts. Kreislaufprobleme. Übelkeit, zu wenig Sauerstoff; Kopfschmerzen durch trockene Luft, Schweißausbrüche; Brücke: Sommer zu heiß, Winter zu kalt! Hallen/ Rampen/Verladestationen: Ungleichmäßige Temperatur, Zugluft, Staub. Wenn die Fenster zu sind, gibt es zu wenig Sauerstoff, wenn offen dann zieht es. Im Sommer zu warm, im Winter zu kalt. Das Gebläse ist zu kalt und der Staub wirbelt auf. Stehende trockene Luft. Nur Dachfenster -> schließt bei geringstem Niederschlag automatisch. Sommer: Belüftung nicht möglich bzw. nur teilweise regulierbar; Hitzestau; Erweiterung TEL+AKL. Ständiges Offenstehen von Toren und Türen in den Herbst- und Wintermonaten. Dadurch ständig Durchzug; schlecht funktionierende Lüftungsanlagen an heißen Tagen. Im Herbst/Winter Zugluft; Rampe ist offen; Gebläse ferngesteuert; keine Luftbewegung in der Etikettier-Halle; brennende Augen; Leergut ist beheizt. 	Was ist das Ziel oder die Ziele? <ul style="list-style-type: none"> Dachabdeckung als Sonnenschutz. Brücke: Entsprechendes Gebläse für jedes Tor. Tore schließen. Gebläse direkt steuerbar. Dezentrale Steuerung der Lüftung (GPL - TEL); Fenster und Lichtkuppeln nachrüsten (Erweiterung); bestehende Fenster und Kuppeln steuerbar machen oder: Dachfenster zum manuellen Öffnen. Lüftung, Klimaanlage einbauen (mehrfach genannt) Lüftungsanlagen und Heizung optimieren, ggf. nachrüsten. Heizungsinstallation bei Leergut.
Welche Hindernisse gibt es? Was sollte berücksichtigt werden? <ul style="list-style-type: none"> Im Winter ist es kalt, bis 8 Uhr ist die Technik unbesetzt Wenn durchs Öffnen des Fensters gute Luftverhältnisse hergestellt werden, gibt es Zugluft. Hallengröße, Türen. Brücke: Keine Schleuse Dachfenster schließt automatisch. Keine Fenster zum Öffnen. Unterschiedliches Temperaturempfinden; bauliche Gegebenheiten; keine Temperaturregelung vor Ort. Die Kosten/Finanzziele; Produktionsabläufe 	Was sind (erste) Schritte zur Lösung? <ul style="list-style-type: none"> Technik früher besetzen(für die zentrale Steuerung) Heizung richtig einstellen (in Absprache mit dem Bereich), längere Vorlaufzeit; Funktionsfähigkeit der Fenster wieder herstellen; Heizung reinigen (Gebläse und Umgebung); Arbeitskleidung für den Winter. Andere Leuchtmittel. Bessere (regelmäßige) Wartung der Heizung. Markise (Sonnenschutz und Schutz vor Zugluft) Im Sommer Dach decken. Heizlüften im Winter. Normal lüften. Die Belüftung sollte an anderen Stellen angebracht werden, evtl. Rauchabzug für Zigarettenqualm. Unter dem Band und den Regalen sollte besser sauber gemacht werden (geringere Staubeentwicklung trotz Zug & Gebläse) Gebläse individuell in den Brücken mit Absprache der Brückenarbeiter regeln. Deckenventilatoren. Jalousien rechtzeitig herunterlassen.

Thema: Reduzierung des Zeit- und Arbeitsdrucks	Arbeitsbereiche: VTA, VTA Packerei, VTA Kommissionierung, CS-SAED, GL-Filiale, WE-Wareneingang, (insgesamt 6 Arbeitsgruppen)
Wie genau ist das Problem/Thema? <ul style="list-style-type: none"> Samstag in andere Bereiche eingesetzt. Früher gab es unter der Woche nicht weniger Leute für andere Mitarbeiter. Nicht die richtige Arbeitszeitgestaltung. Samstagsarbeit. Geringe Flexibilität für die MA. Regelung der Arbeitszeit zu privat (Willkür). Keine/ schlechte Urlaubsplanung. Geschwindigkeit am Band. Unregelmäßige Verteilung der Arbeit. Stapeln der Pakete. Nachschub unorganisiert. Erwartete Produktivität der GF zu hoch; schnelle Vorgänge, hohe Produktivität: langsame, aufwendige Vorgänge: niedrige Produktivität; Vorgangsvolumen variabel: veränderte Produktivität; Bearbeitungszeit muss den Vorgängen angemessen sein. MA setzen sich ständig unter Druck und werden unter Druck gesetzt. Viele Zusatzarbeiten/ -aufgaben in der gleichen Zeit! Kein Planen sondern nur reagieren (z.B. auf Probleme). Fehlende Organisation, keine Ahnung, was sie tun (Vorgesetzte)! Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen; doppelte Arbeit. 	Was ist das Ziel oder die Ziele? <ul style="list-style-type: none"> Nur bei Bedarf Samstagsarbeit (Man braucht Erholung mit der Familie). Feste Arbeitszeit (7,5 h). Samstagsarbeit abschaffen, Überstunden nur auf Freiwilligenbasis. Verständnis von GL wegen privater Terminvereinbarungen. Gleichmäßiges Arbeiten: Band muss langsamer werden. Nicht unter diesem permanenten Druck zu arbeiten; wieder mehr auf Qualität bei der Bearbeitung achten zu dürfen. Arbeit für ca. 1 Woche für sich selber zurückhalten. Regelmäßiger und shuttleweise Nachschubeingang. Tagweise Einteilung. klare Arbeitsaufteilung z.B. durch tägl. Brainstorming 5-10 min. Bessere Organisation; Prüfen, ob gewisse Tätigkeiten noch nötig sind; Erst eine Arbeit fertig machen können, DANN die nächste! Seminare für die Vorgesetzten; Qualifizierte Vorgesetzte. Mehr Arbeitskräfte (qualifizierte);
Welche Hindernisse gibt es? Was sollte berücksichtigt werden? <ul style="list-style-type: none"> Geschäftsleitung: 3 Arbeitsplätze für einen Mitarbeiter. Unter der Woche kurze Arbeitszeit, Samstag lange Arbeitszeit. Nachschubverspätung mit folgendem massiven Druck. Pingpong-Spiel mit MA: Ständiges Verschieben an Stellen, wo es brennt. Geforderte Produktivität; Gefühl eines Jeden, immer unter Druck zu stehen, bzw. immer kontrolliert zu werden. Lückenhafter Infofluss; starke Leistungsvorgabe. Wareneingangsleiter; fehlende Kommunikation zwischen den Vorgesetzten (Ideenshop, Wareneingang, Einkauf); falsche Art einzukaufen bzw. zu bestellen (100 Pakete statt Paletten). 	Was sind (erste) Schritte zur Lösung? <ul style="list-style-type: none"> Bessere Organisation: Je ein Mitarbeiter für einen Arbeitsplatz. Wochenarbeitspensum auf die Woche verteilen, keine Minusverteilung. Einigung zwischen GL bzw. Personalbüro und Betriebsrat wegen oben genannter Themenpunkte. Andere Zielsetzung der GF: Mehr Vertrauen in die MA. Infokus verbessern; Auf technische, artikelspezifische Probleme Rücksicht nehmen, d.h. auch Alter und Handicaps von MA berücksichtigen. Kontrollierter einkaufen, größere Mengen und nicht viele kleine Mengen (statt Kartons Paletten); Marktbeobachtung (in und out) zur besseren Arbeitsplanung; Lagerhaltung. Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen verbessern oder starten; Kettenproblem: Falsche Kommunikation zwischen Warenzentrumsleiter, Gruppenleiter und Mitarbeiter.

Weiterarbeit der Steuerungsgruppe



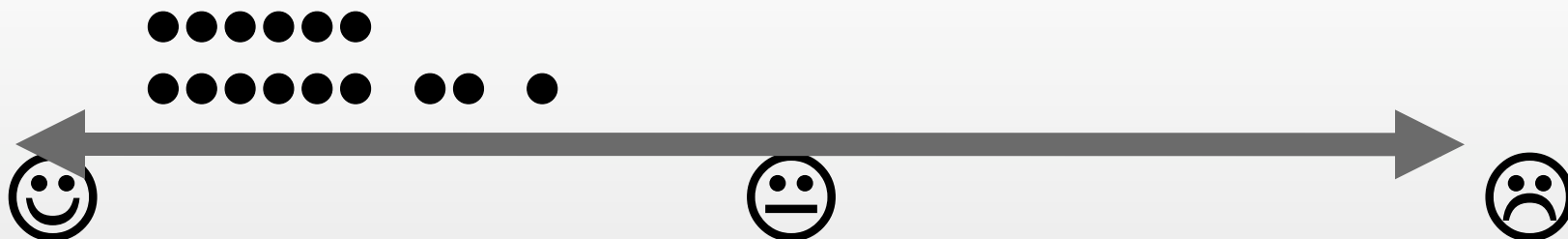
Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung – beteiligungsorientiert: die Meilensteine



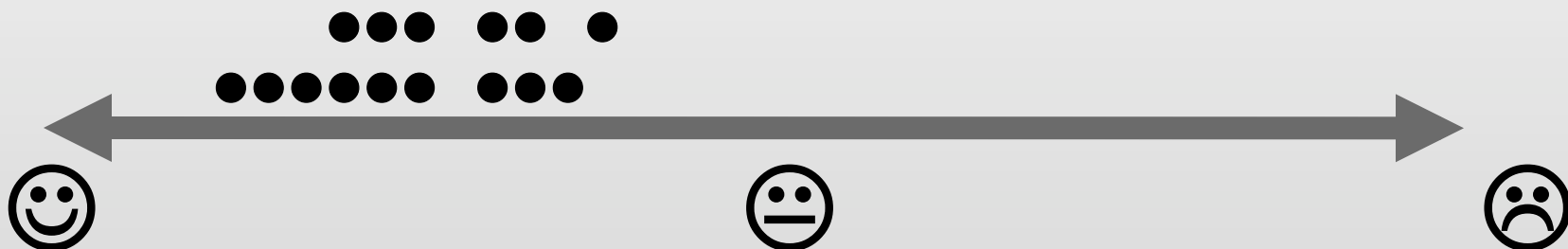
**GUTE
ARBEIT**

Wie bewerten Sie folgende Veränderungen?

1. Die Einführung von 14-tägigen Abteilungsbesprechungen?



2. Die Vorbereitung und den Ablauf dieser Abteilungsbesprechungen?



3. Die Verbindlichkeit der Beschlüsse und Umsetzung der Ergebnisse?



Evtl. Druck aufbauen,
damit Maßnahmen
umgesetzt werden

Ampelabstimmung zum Thema „Maßnahmen zur Gestaltung von Schicht- und Nachtarbeit“



Grün: ja/ Zustimmung



Gelb: weiß nicht/Enthaltung



Rot: nein/ Ablehnung

Ampelabstimmung:

**Alle stimmen
gemeinsam ab!**

Um die negativen Gesundheitsfolgen von Nacht- und Wechselschicht abzumildern, werden derzeit ausschließlich Ernährungskurse angeboten.

Reicht dieses Angebot Eurer Meinung nach aus (**grün**), seid Ihr noch unentschlossen (**gelb**) oder reicht das nicht aus (**rot**)?

Fazit zu den Chancen eines beteiligungsorientierten Ansatzes



Beschäftigte sind Expertinnen und Experten an ihrem Arbeitsplatz – und spüren dies auch!

Alle Ideen werden aufgegriffen, bearbeitet und verhandelt.

Ideen und Engagement erfährt Wertschätzung – zu jedem Vorschlag gibt es eine Rückmeldung.

Selbst wenn nur ein Teil der Vorschläge umgesetzt wird: die Arbeitsbedingungen werden besser und die Beschäftigten mächtiger.

Mehr Gute Arbeit lässt sich nur gemeinsam mit den Beschäftigten – durch organisiertes und interessenorientiertes Handeln erreichen und langfristig absichern.

Gute Arbeit = Alternsgerechte Arbeit

Mehr gute Arbeit – auch eine Frage der Generationengerechtigkeit!



Tatjana Fuchs (Soziologin)

Internationales Institut für empirische Sozialökonomie