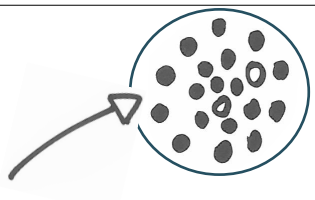


PINA

steht für

Partizipation und INklusion von Anfang an - gesund und qualifiziert älter werden

Konferenz für Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte
Reutlingen, 22.04.2015

Inhalt

- Zahlen & Fakten des Demographischen Wandels
- Projektrahmen
- 5 Themenschwerpunkte im Projekt
- Ganzheitliches Alternsmanagement
- Fazit

Zahlen & Fakten

Alter, Gesundheitliche Beschwerden und Arbeitsunfähigkeitszeiten

- Fehlzeitenreports und Arbeitsunfähigkeitsanalysen von Krankenkassen (BKK, Barmer, DAK, AOK/Wido): die Dauer der Arbeitsunfähigkeit steigen mit dem Alter
- BiBB/IAB-Strukturerhebung bei rd. 35.000 Arbeitnehmern: ältere Arbeitnehmer berichten mehr über Beschwerden während und nach der Arbeit (BiBB, BauA 2005; Liga NRW 2008)
- Vor allem bei Berufen mit körperlich belastender Arbeit steigt die Dauer der Arbeitsunfähigkeit drastisch mit dem Alter
- Zunahme psychischer Beeinträchtigungen

Projektrahmen & Vorgehen

Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative: INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Fachlich begleitet durch: baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT Universität zu Köln

Projektrahmen

Initiiert und geplant durch

- den Arbeitskreis der Schwerbehinderten-vertretungen der Deutschen Automobilindustrie

Projektleitung

- Universität zu Köln — Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation Prof. Mathilde Niehaus
- iad Technische Universität Darmstadt Institut für Arbeitswissenschaft — Prof. Ralph Bruder

Förderrahmen

Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

im Rahmen der Initiative: INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

fachlich begleitet durch: baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT Universität zu Köln

Kooperationspartner

PINA: gesund und qualifiziert älter werden.

EvoBus

Ford

PORSCHE

BOSCH

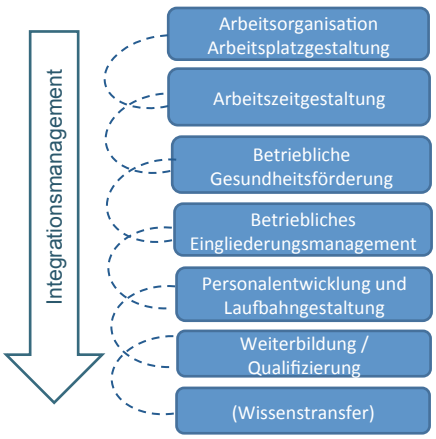
DAIMLER

Audi

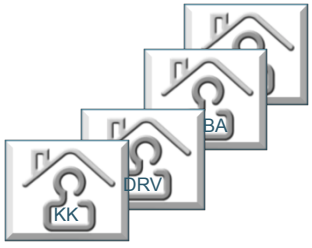
TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Universität zu Köln

Zugang über betriebliche Handlungsfelder



… und Betrachtung der Zusammenarbeit und Vernetzung mit externen Akteuren



TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Universität zu Köln

Wie kam es zu diesen Bausteinen?

- **Bestandsaufnahme** in den Handlungsfeldern
- Herausarbeitung von erkennbaren **Trends, Handlungsbedarfen und Herausforderungen**
- Rückspiegelung in die Unternehmen
- Gemeinsame **Auswahl von fünf Themenschwerpunkten**
- **Sukzessive Herausarbeitung der Produkte** (Workshops, Daten- und Literaturrecherche etc.)

Fünf Themenschwerpunkte & Einblick Arbeitsergebnisse

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT
Universität zu Köln

PINA-Bausteine für ein verbessertes Alternsmanagement

Aufbau von Kennzahlen als Grundlage für Analyse & Steuerung

Sensibilisierung, Aktivierung und Einbindung der Führungskräfte

Alternsgerechte Arbeitsgestaltung (Grundlagen vermitteln)

Förderung der Beteiligung der Beschäftigten (Beispiel BGF)

Gute Gestaltung der Kooperation mit externen Akteuren

Schaffung von Grundlagen & Multiplikatoren, Maßnahmengestaltung

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Universität zu Köln

1. Steuerungsgrößen schaffen: Kennzahlenlandkarte

Zusammenstellung von Kennzahlen, anhand derer eigene Systeme überprüft, erweitert und weiter systematisiert werden können.

Bestandteile:

- Details pro Handlungsfeld
- Übersicht Zentraler Kenngrößen in den Handlungsfeldern
- „Fit-Kennzahlen“
- Gesamtübersicht +Beschreibung

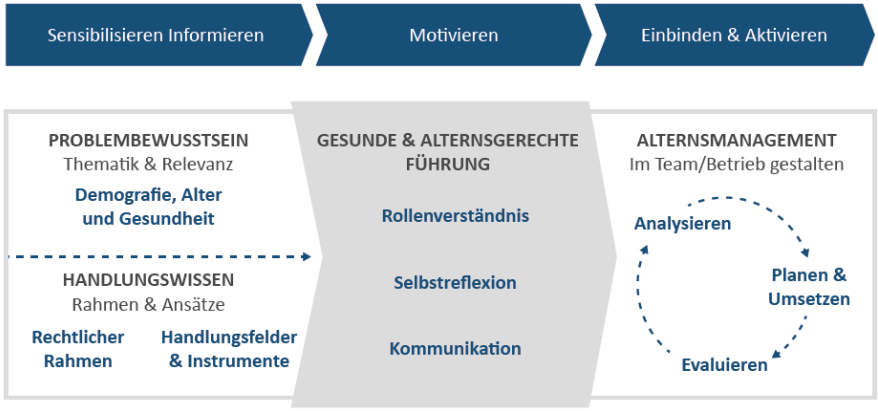
FIT-Kennzahlen und Zielgrößen
Gesundheitsstand / *hoch*
Langzeiterkrankungen / *niedrig*
Minderleistung / *niedrig*
WAI-Score oder Anforderungsfit / *hoch*
Unbesetzte Stellen / *niedrig*
Mitarbeiterzufriedenheit / *hoch*
Ungewollte Fluktuation / *niedrig*

Aufgabenerfüllung
Quantität, Qualität oder andere Ziele

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

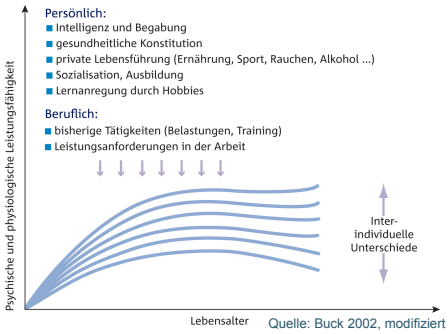
Universität zu Köln

2. Leitfaden Führungskräfte: wichtige Akteure stärken



TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT
Universität zu Köln

3. Orientierungshilfe Alternsgerechte Arbeitsgestaltung



Quelle: Buck 2002, modifiziert

Alternsgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung:

- Erlaubt gesundes und qualifiziertes Älterwerden
- Berücksichtigt mögliche altersbedingte Veränderungen
- Berücksichtigt mögliche einsatzkritische Einschränkungen

Erläuterung von Zusammenhängen + orientierende Struktur

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT
Universität zu Köln

4. Beteiligung stärken: Checkliste BGF-Maßnahmen

Übergeordnete Faktoren	
1	Voraussetzungen im Unternehmen
Inhaltliche Ausrichtung des Angebots	
2	Zielgruppenbestimmung
3	Angebotsausrichtung
4	Format zur Zielerreichung
Organisatorische Ausrichtung	
5	Rahmenbedingungen
6	Unterstützungssysteme
7	Information über Angebot
8	Nachhaltigkeit/ Verhältnisse
Integration des Angebots / Umsetzung	
9	Anbindung an Regelprozesse
10	Konkrete Umsetzung

Konzepte der Motivationstheorie, umgesetzt in eine Checkliste :

- 10 Hauptkriterien, um Maßnahmen Zielgruppen gerecht zu planen
- Detailfragen, die strukturiert durch alle relevanten Felder leiten

Bestandteile der Checkliste:

- Langfassung
- Kurzfassung
- Kurzbeschreibungen, Anleitung

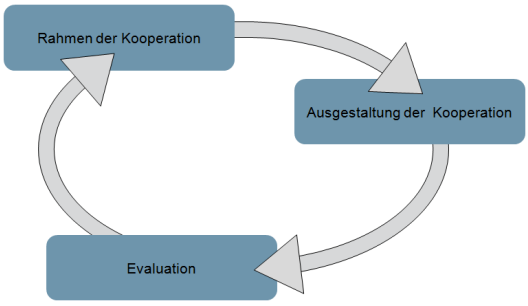
5. Leitfaden „Gute Kooperation“: Zusammenarbeit gestalten

Anleitung zur Präzisierung von Bedarfen und zur Detaillierung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Abläufen mit SV-Trägern

Bestandteile:

- Beschreibung
- Beispiele und Hinweise auf „Stolpersteine“
- Selbstcheck-Fragen
- Ergänzende Unterlagen

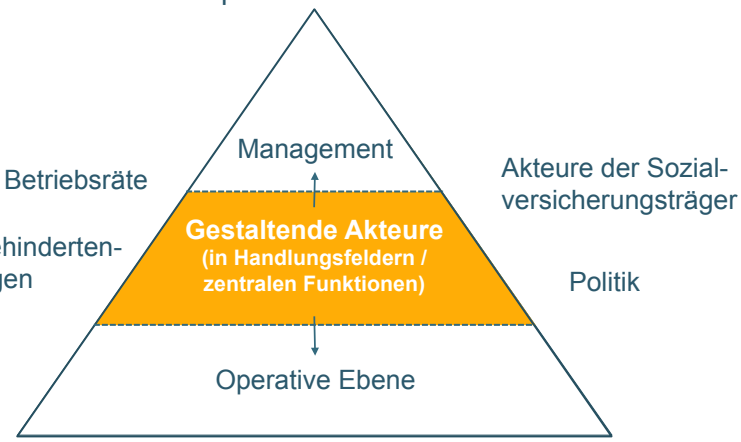
Bewusst kein Mustervertrag



Ganzheitliches Alternsmanagement

Alternsmanagement heißt auch Vernetzung!

Wichtige Partner und Multiplikatoren…



Gesamtbroschüre

1. Einführung
2. Alternsmanagement - Vernetzung vorhandener Aktivitäten
3. Bausteine für ein vernetztes Alternsmanagement
4. Weiterführende Informationen

⇨ Beschreibung Modell und Kurzvorstellung der Produkte

⇨ Ausführliche Produkte im Anhang bzw. auf der Projektwebsite

demnächst verfügbar

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Universität zu Köln

VIELEN DANK

…für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:
mathilde.niehaus@uni-koeln.de

Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative: INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Fachlich begleitet durch: baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Universität zu Köln