

„Aller guten Dinge sind drei“- Altersstrukturanalyse, Qualifikationsbedarfsanalyse und alternskritische Gefährdungsbeurteilung abgestimmt einsetzen

BAuA: Demografie Wissen Kompakt 2015

Andrea Lange, BIT e.V., Bochum

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

- TOP 0: Begrüßung und Vorstellung
- TOP 1: Die Instrumente des Dreiklangs
- TOP 2: Ergebnisse der Belastungsanalysen am Bsp.
- TOP 3: Belastungsanalysen und Arbeitsplatzkataster
- TOP 4: Exemplarische Arbeitsgestaltungsmaßnahmen
- TOP 5: Qualifizierung zum Belastungswechsel
- TOP 6: Begleitende Maßnahmen zur Veränderung der Unternehmenskultur

- Gegründet 1985 als unabhängiger, gemeinnütziger Verein
- z. Zt. 18 Mitarbeiter/-innen
 - ⇒ Ingenieure, Berufspädagogen, Arbeitswissenschaftler, Sozialwissenschaftler
- Sachverstand, Forschung und Qualifizierung für bessere Arbeit

BIT arbeitet:

- ➔ im interdisziplinären Team...
- ➔ dialogorientiert, d.h. Sichtweisen aller Hierarchien und Bereiche werden berücksichtigt
- ➔ konsensorientiert, d.h. Berücksichtigung finden Interessen beider Betriebsparteien sowie der Mitarbeiter
- ➔ beteiligungsorientiert. Beteiligung der MA als notwendige Voraussetzung für nachhaltige Prozesse (AuG, PE, OE ...)
- ➔ **Ziel ist: „Hilfe zur Selbsthilfe“**

Arbeits- und Gesundheitsschutz/ Arbeitssystemgestaltung:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Gefährdungsbeurteilungen
- Ermittlung /Beurteilung psychischer Belastungen
- CE-Kennzeichnung von Maschinen und Anlagen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Gestaltung von Lohn und Leistung

Personal- und Organisationsentwicklung:

- Führungskräftecoaching
- Mitarbeiterbefragungen
- Schulung & Qualifizierung
- Moderation von Gruppen
- Entwicklung von Beteiligungsprozessen (Beteiligungs-Strategie-Karte BSK)

2005: a-flex

Wettbewerbsvorteile schaffen durch alternsflexible Arbeitssysteme

2006-2008: Demografit

Erfolgreiche Personalpolitik zu Förderung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) im Zuge des demografischen Wandels - Bilanz erprobter Vorgehensweisen und Nachnutzung

2007-2009: ABSV

Altersrobuste Betriebsstrukturen im KMU-Verbund - Entwicklung und Erprobung von Managementinstrumenten zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in KMU.

2011-2013: ergo-stahl

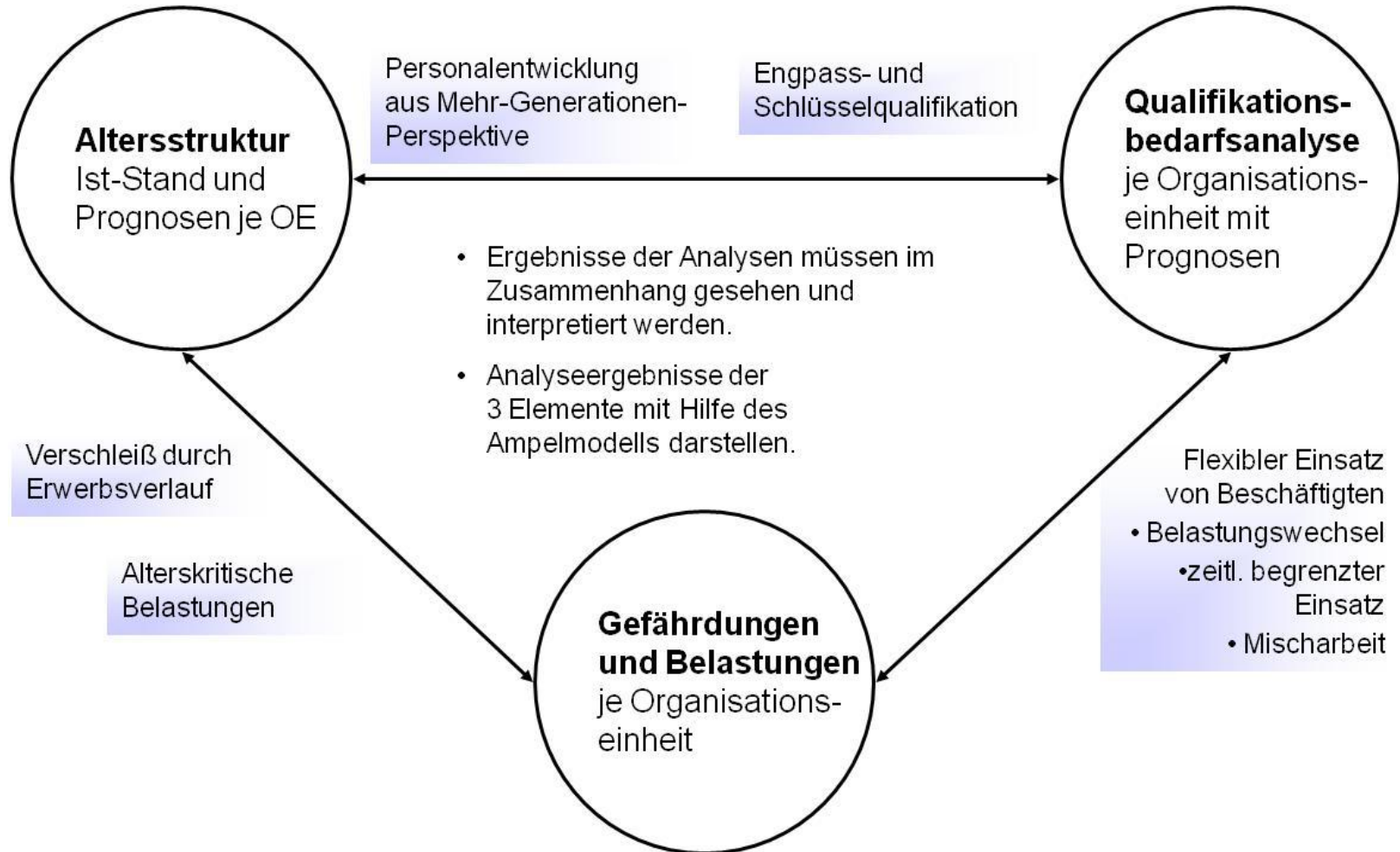
Die Gestaltung des demografischen Wandels in der Eisen- und Stahlindustrie

2014-2017: textil-fit

Die Herausforderungen des demografischen Wandels in der Textil- und Bekleidungsbranche gestalten innovative Unternehmen und gesunde Mitarbeiter gemeinsam

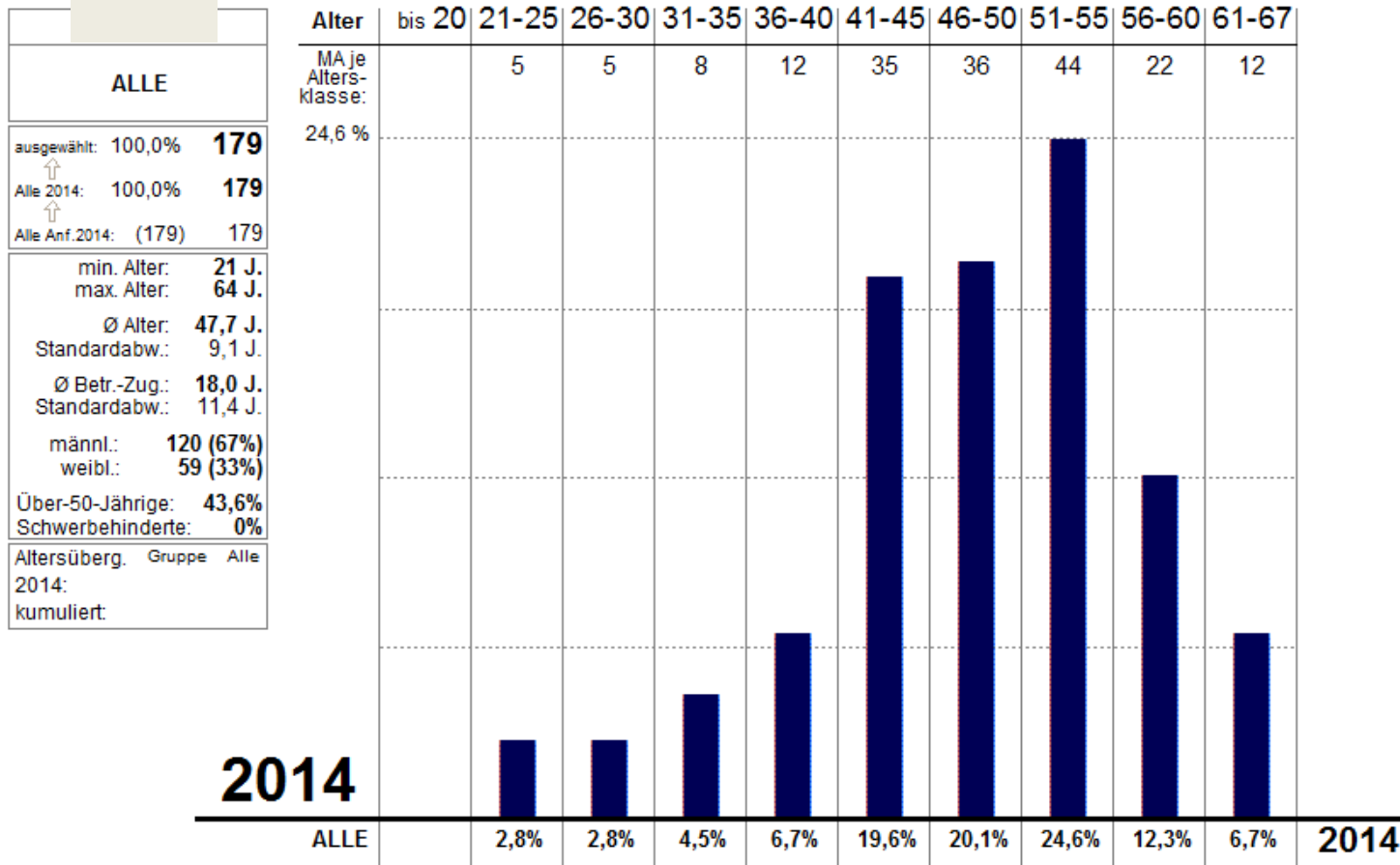
1. Die Instrumente des Dreiklangs

... bringt die **Altersstruktur** und die **Qualifikationen** der Beschäftigten mit den **alternskritischen Belastungen** aus der Arbeit in einen Gesamtzusammenhang:



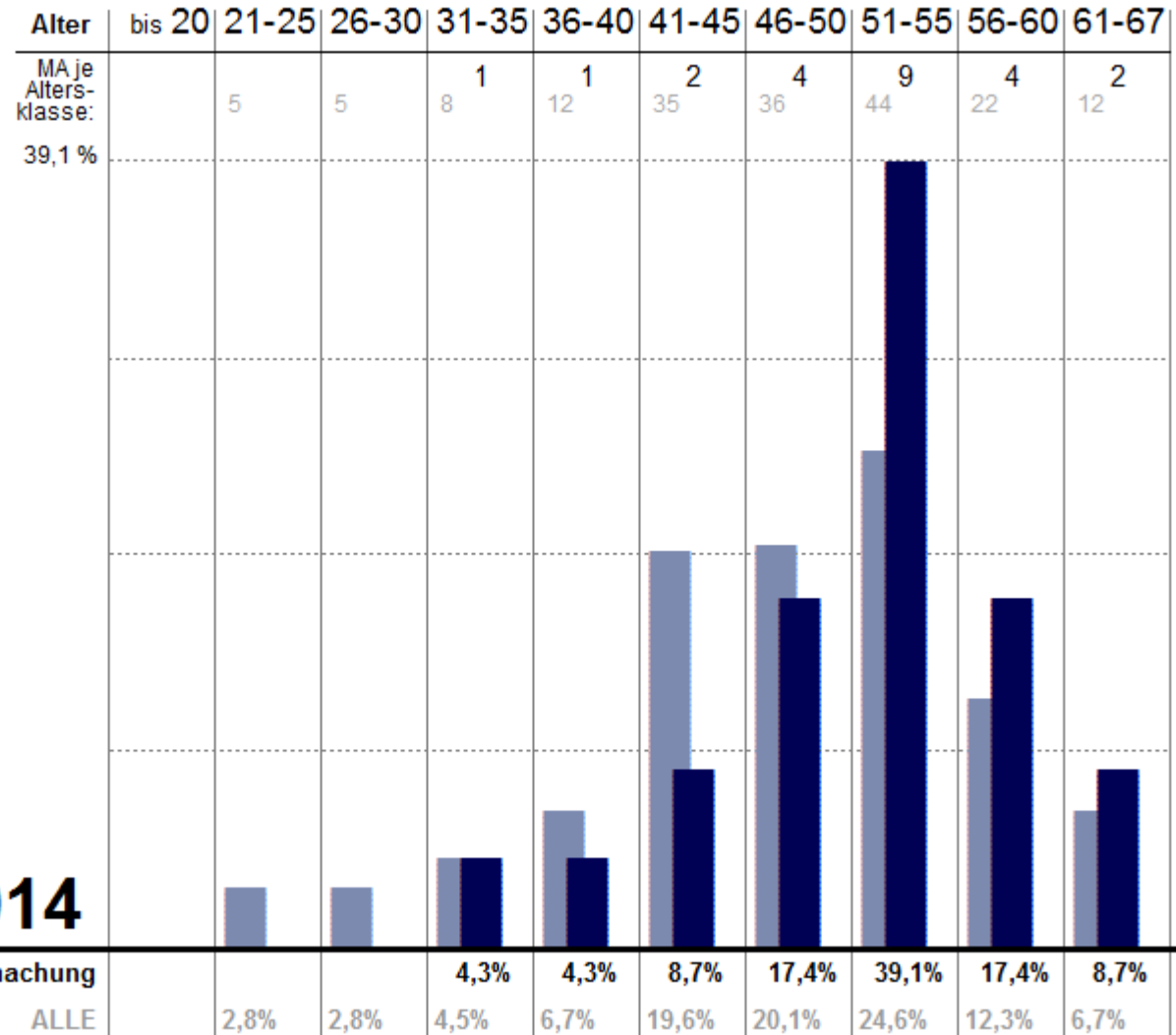
- Ausbalancierte Altersstruktur, die gewährleistet, dass Jüngere und Ältere voneinander lernen und nebeneinander arbeiten können, ist die Basis für eine altersgerechte Personalpolitik.
- Lernförderliche Arbeitsgestaltung und Beteiligung der Mitarbeiter an Qualifizierungsmaßnahmen in jedem Lebensalter sichert die Beschäftigungsfähigkeit.
- Die ganzheitliche (physisch, psychisch, mental, emotional) Gefährdungsbeurteilung ist das Instrument zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung.

- überwiegend **alterszentrierte** Belegschaften (Ø 40,2-48,3Jahre)
- lange Betriebszugehörigkeit

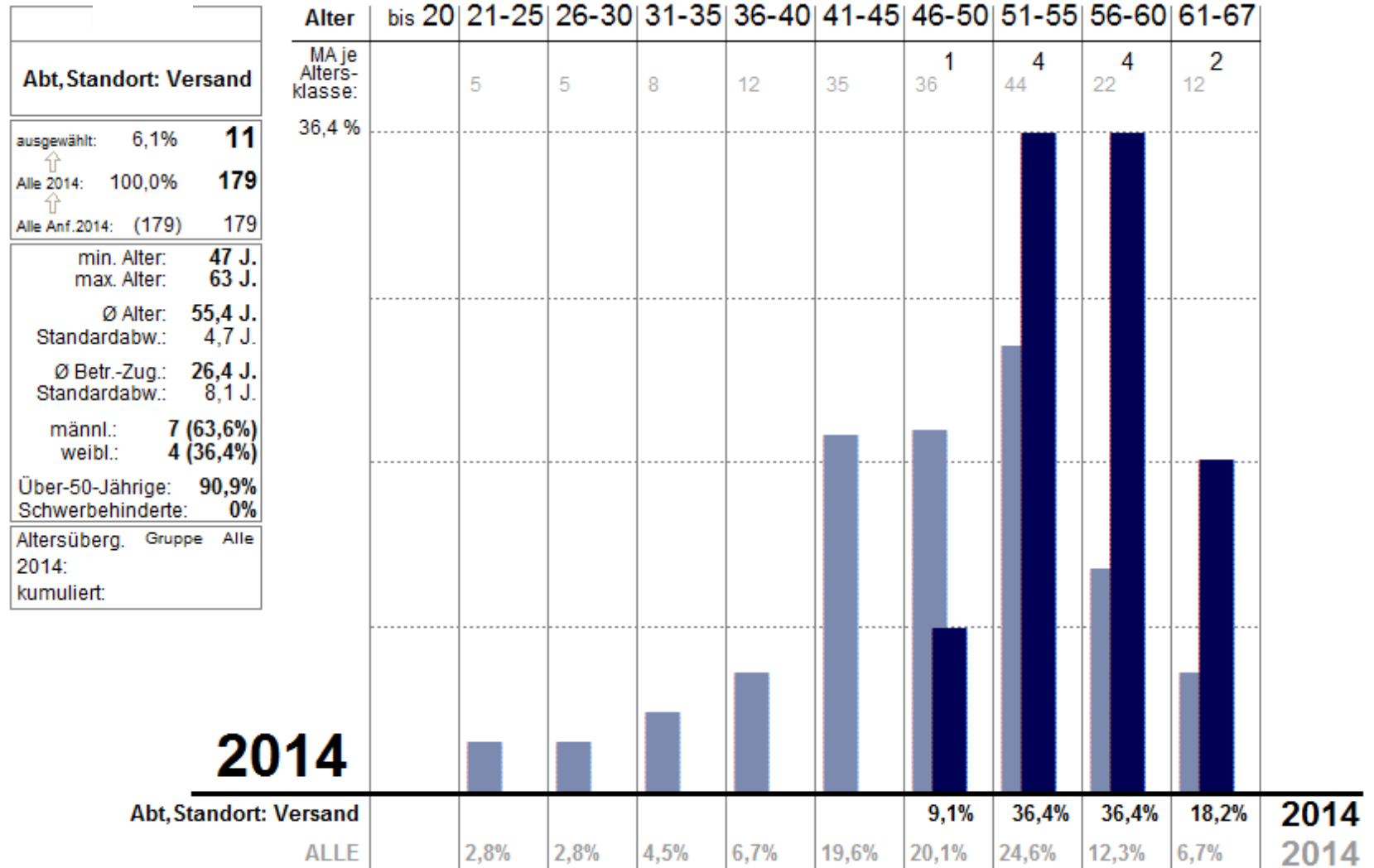


ASA bereichsspezifisch auswerten! (1)

Abt, Standort: Aufmachung	
ausgewählt:	12,8% 23
↑ Alle 2014:	100,0% 179
↑ Alle Anf.2014:	(179) 179
min. Alter:	32 J.
max. Alter:	62 J.
Ø Alter:	51,1 J.
Standardabw.:	7,6 J.
Ø Betr.-Zug.:	19,5 J.
Standardabw.:	10,2 J.
männl.:	14 (60,9%)
weibl.:	9 (39,1%)
Über-50-Jährige:	65,2%
Schwerbehinderte:	0%
Altersüberg. Gruppe	Alle
2014:	
kumuliert:	



ASA bereichsspezifisch auswerten! (2)



Qualifikationsbedarfsanalyse
=
**Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes
und der Arbeitsorganisation**
+
Fähigkeitsprofil des Mitarbeiters

Durchführung beteiligungsorientiert, da Erfahrungswissen der Beschäftigten in der Regel ungenutzte Potenziale beinhaltet

Ziel:

- Erkennen von Engpassqualifikationen („jetzt“ und in Verbindung mit Altersstruktur)
- Erkennen von Potenzialen der Mitarbeiter
- Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen, um „Paßgenauigkeit“ von Anforderungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation und der Fähigkeit der Beschäftigten herzustellen.

- Qualimatrix oft „im Kopf“ der Meister oder sind veraltet
- Einschätzung der Qualifikation erfolgt nur durch die Vorgesetzten, nicht durch die MA selbst
- Qualifizierungspotenziale (-wünsche) der Mitarbeiter fehlen in der Matrix
- Mitarbeiterpotenziale werden unterschätzt

- **spezifisches Fach- und Erfahrungswissen** der Beschäftigten
- Einsatz an wenigen Arbeitsplätzen, Beherrschung in allen Situationen

Ziele:

- Qualifizierung zum flexiblen Einsatz über Bereiche hinweg zur Abdeckung von Auftragsspitzen und bessere Produktqualität
- Flexibler Einsatz zum Belastungswechsel

Widerstände:

- Maschinendenken bei den Mitarbeitern
- keine Personalreserven
- Vorgesetztendenken
 - Angst vor Auseinandersetzung mit Mitarbeitern
 - Personalressourcen
 - Einsatz nach vorhandener Qualifikation
 -

Qualifikationsmatrix (Beispiel)	Mitarbeiter 1	Mitarbeiter 1	Mitarbeiter 2	Mitarbeiter 2	Mitarbeiter 3	Mitarbeiter 3	Mitarbeiter 4	Mitarbeiter 4	Mitarbeiter 5	Mitarbeiter 5	Mitarbeiter 6	Mitarbeiter 6	Mitarbeiter 7	Mitarbeiter 7	Mitarbeiter 8	Mitarbeiter 8	Mitarbeiter 9	Mitarbeiter 9	Mitarbeiter 10	Mitarbeiter 10	Mitarbeiter 11	Mitarbeiter 11
Schicht:	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A
Einschätzungen:	S	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	F
Schären	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Spulen	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Andrehen	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Weben	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Warenschau	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Etikettieren	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Konfektionieren	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

A = Früh-/ Spätschicht
B = Spät-/ Frühschicht

S= Selbsteinschätzung
F= Fremdeinschätzung

Q= Interesse an einer Qualifizierung
P= Potenzial für eine Qualifizierung

- beherrsche ich nicht/wird nicht beherrscht
- beherrsche ich bedingt/wird bedingt beherrscht
- beherrsche ich in allen Situationen/wird in allen Situationen beherrscht
- keine Angabe

Schären	-	-	-	-	-	-	Q	-	Q	-	Q	-	Q	-	-	-	Q	P	Q	-	-	-
Spulen	-	-	-	-	-	-	-	-	Q	-	Q	-	Q	-	-	-	Q	P	-	-	-	-
Andrehen	-	-	-	-	Q	P	Q	P	-	-	-	-	Q	-	-	-	Q	P	-	-	Q	-
Weben	-	P	-	-	Q	-	Q	P	-	-	-	P	Q	-	-	-	-	-	-	-	-	P
Warenschau	-	-	-	-	-	P	Q	-	-	-	-	-	Q	P	-	-	-	-	-	P	-	P
Etikettieren	Q	P	-	P	-	-	Q	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	P	-	P
Konfektionieren	Q	P	-	P	-	-	Q	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	P	-	P

Ganzheitlichen Ansatz wählen, um die Gefährdungen aus der

- Arbeitsorganisation,
- Arbeitsmittel-, Arbeitsplatz- und Arbeitsverfahrensgestaltung,
- Arbeitsumgebung (physikalisch, chemisch, biologisch)

zu berücksichtigen.

Maßstab sind:

- physische,
- psychische,
- mentale und als Folge des Erlebens die
- emotionalen Belastungen

am Arbeitsplatz – unter Berücksichtigung sich im Laufe des Arbeitslebens verändernder Fähigkeiten.

→ Alterskritische Arbeitsanforderungen mit Blick auf Belastung und Qualifikationsbedarf bearbeiten!

- Nicht vorrangig das Altern oder das kalendarische Alter selbst ist das Problem, sondern der vorzeitige Verschleiß der Arbeitsfähigkeit, verursacht durch lange belastungsintensive Tätigkeiten im Erwerbsverlauf und Qualifizierungsdefizite.
- Alterskritische Arbeitsanforderungen überfordern dauerhaft die Beschäftigten physisch, psychisch, mental und emotional
- Es kommt darauf an, diese Arbeitsanforderungen systematisch zu identifizieren und – in Verbindung mit ebenfalls sichtbaren Qualifikationserfordernissen – in einem Gesamtkonzept lernförderlicher Arbeitsgestaltung zu optimieren.

1

Analyse

Messungen
- Beleuchtung
- Lärm
- Klima

Beobachtungen

Mitarbeiter-
gespräche

Meister-
gespräche

Auswertung
vorhandener
Dokumente

2

Bewertung

Abgleich mit
gesetzlichen Normen

Berücksichtigung arbeitswissen-
schaftlicher Erkenntnisse,
insbesondere bei
alter(n)skritischen Faktoren

Berücksichtigung subjektiver
Bewertung durch Mitarbeiter,
objektive Bewertung durch
Experten (Erfahrungswissen)

3

Maßnahmen ableiten

4

Maßnahmen umsetzen

Nicht alternskritisch

1. Mechanische Gefährdungen
2. Elektrische Gefährdungen
3. Gefahrstoffe
4. Biologische Gefährdungen
5. Brand- und Explosionsgefährdungen
6. Thermische Gefährdungen
7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen (I)
8. sonstige Gefährdungen



Abgedeckt durch
Gefährdungsanalyse /
Sicherheitsfachkraft

Alternskritisch

9. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen (II)

- 9.1 Vibration/Ganzkörperschwingung
- 9.2 Hand- und Armschwingungen

10. Physische Belastungen / Arbeitsschwere

- 10.1 Dynamische Arbeit
- 10.2 wiederholende gleichförmige Bewegungen (Finger-Hand, Hand-Arm-System)
- 10.3 wiederholende gleichförmige Bewegungen (Fuß-Bein-System)
- 10.4 Arbeiten im Sitzen, Stehen oder Gehen
- 10.5 Arbeiten in Hocken, Knien oder Liegen
- 10.6 Arbeiten mit belastenden Körperhaltungen (gebeugter oder verdrehter Rücken, über Kopf)
- 10.7 Lastenhandhabung
- 10.8 Zwangshaltung

11. Belastungen aus der Arbeitsumgebung

- 11.1 Lärm
- 11.2 Klima
- 11.3 Beleuchtung

12. Psychische Belastungen

- 12.1 Vielseitigkeit
- 12.2 Ganzheitlichkeit
- 12.3 Regulationsbehinderungen
- 12.4 Aufmerksamkeit
- 12.5 Wissen und Lernen
- 12.6 Information und Mitsprache
- 12.7 Zusammenarbeit
- 12.8 Handlungsspielraum
- 12.9 soziale Unterstützung

13. Belastungen aus der Arbeitszeit

- 13.1 Überstunden / Mehrarbeit
- 13.2 Arbeiten außerhalb normaler Arbeitszeiten
- 13.3 Schichtarbeit

2. Ergebnisse der Belastungsanalysen an konkreten Beispielen

- Stehen, sitzen, gehen
- Handhabung von Lasten (H+T, Z+S)
- ungünstige Körperhaltung (Ergonomie)
- Arbeitsumgebungsfaktoren
- Psychische Belastungen
- Belastungen aus der Arbeitszeit

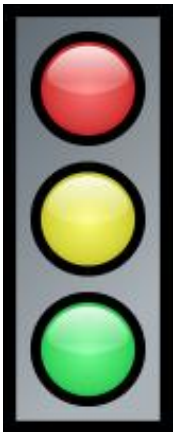
- Lärm
- Stäube
- Raumklima (Hitze im Sommer, Zugluft, Kälte)
- Beleuchtung (z.B. zu gering, Schattenbildung)
- Wärmestrahlung (Stahlbranche: Schmiedepressen, Vergüteöfen, Kokillen, Pfannen etc.)



- Mangelnde Beteiligung
- Einseitige Rückmeldung
- Zeitdruck
- Geringe zeitliche und inhaltliche Handlungsspielräume
- Führung (mangelnde Wertschätzung, Umgangston etc.)
- Fehlende Qualifikationsmöglichkeiten (keine Ressourcen zum Anlernen und Qualifizieren)
- Monotone, repetitive Tätigkeiten
- Störungen Technik

- Zu früher Schichtbeginn (4:45; 5:00)
- Rückwärtswechsel wochenweise (15 Schichten) bis zu 18 Schichten durch Mehrarbeit
- Freiwillige Überstunden werden als verpflichtend wahrgenommen
- Teilweise wenig familienfreundlich (Frauen und Schichtarbeit)
- Nachtschicht

- **Belastungsprofile** für die Arbeitsplätze
- die Belastungen werden im Ampelschema bewertet



Arbeitsplätze haben erhöhten Handlungsbedarf

Arbeitsplätze mit Defiziten (bei Belastung und Qualifikation) die zu verändern sind

Arbeitsplätze, die sowohl alters- als auch altersgerecht gestaltet sind.

3. Belastungsanalysen und Arbeitsplatzkataster

...und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen ableiten

Umgebungseinflüsse	trifft nicht zu	Belastung	Anmerkungen
Lärm/Schall			67 dB (A)
Ganzkörperschwingungen	x		
Hand-/Armschwingungen	x		
Beleuchtungsstärke (DIN 5035)			Werte nicht durchgängig nach DIN bzw. nicht altersgerecht
Nässe	x		
Temperaturwechsel von mehr als 35°C/Tag	x		
Fensterloser Raum	x		
Arbeiten im Freien	x		
Temperatur (Klimatabelle/ASR)			
Luftfeuchtigkeit (Klimatabelle/ASR)			
Zugluft (Klimatabelle/ASR)			0,4 m/s

physische Belastungen	trifft nicht zu	Belastung	Anmerkungen
Halten			
Tragen			Rollen Tragen: LMM 40
Heben und Umsetzen			Rollen abnehmen: LMM 45
Schieben/Ziehen			Wagen ziehen und schieben: LMM 25
Hand/Fingerbewegungen	x		
Hand/Armbewegungen	x		
Bein/Fußbewegungen	x		

psychische Belastungen	trifft nicht zu	Belastung	Anmerkungen
Anzahl von Tätigkeiten			
Zykluswechsel			
Zyklische Vollständigkeit			
Organisationstätigkeiten			
Zeitdruck			
Störungen durch Technik, Arbeitsmittel			durch ergonomische Defizite
Störungen Informationen			
Soziale Unterbrechungen			
Vorhersehbarkeit			
Erforderliche Informationen			
Vorhandene Informationen			
Beteiligungsgrad			überwiegend Information über getroffene Entscheidungen
Erforderliche Zusammenarbeit			
Tatsächliche Zusammenarbeit			
Kommunikationsmöglichkeit			
Rückmeldung zur Qualität der Arbeit			überwiegend bei Reklamationen (zeitversetzt)

... leitet aus den Analysen gezielte Maßnahmen ab:

- Arbeitsplatzkataster erstellen
- Arbeitsplatzwechsel unter Berücksichtigung der Belastungen vornehmen
- zielgerichtet qualifizieren
- ✓ Belastungswechsel ermöglichen

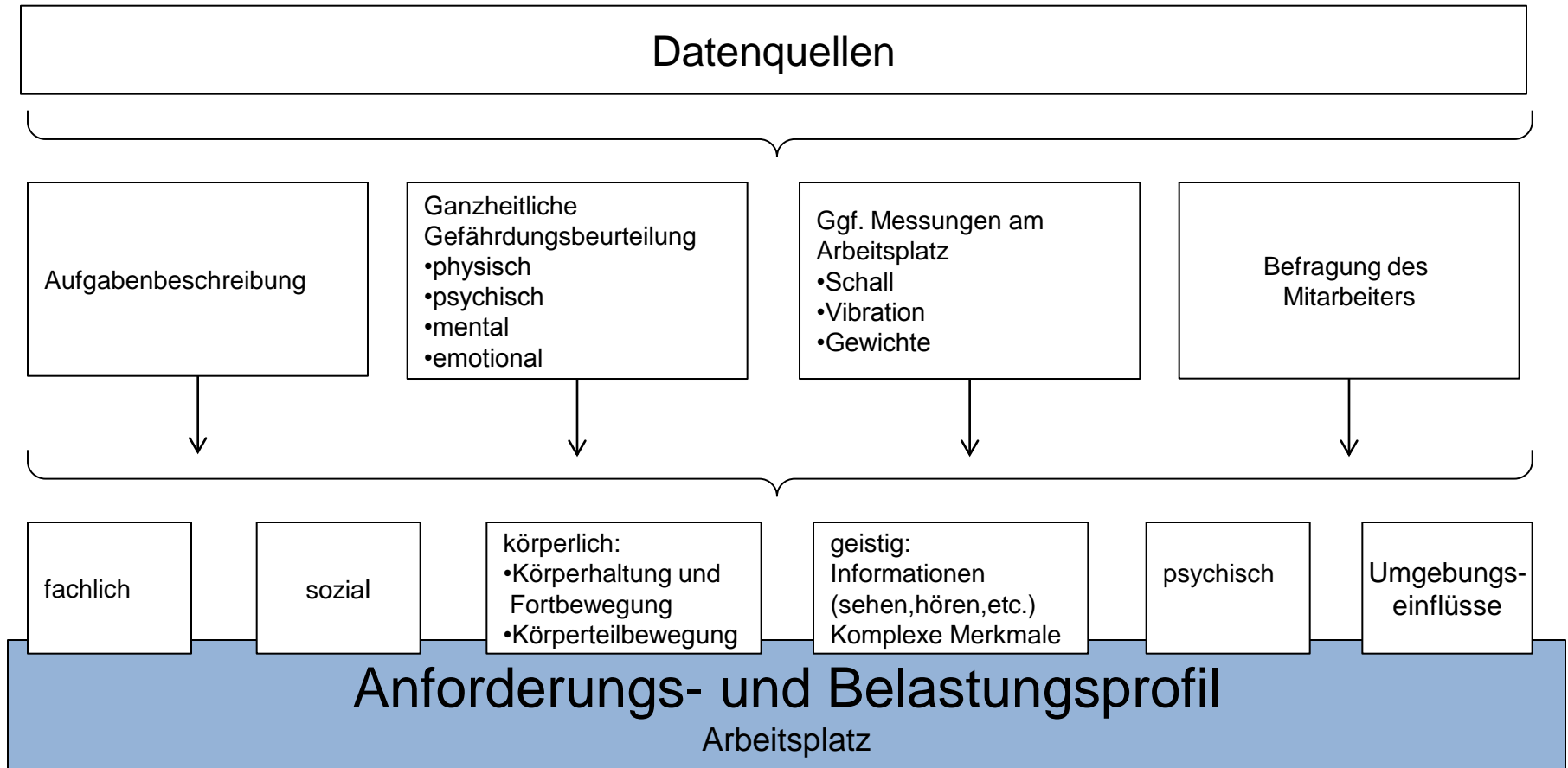
	Arbeitsplatz 1	Arbeitsplatz 2	Arbeitsplatz 3	Arbeitsplatz 4	Arbeitsplatz 5
Körperfortbewegung (vorwieg. dynamisch)					
Gehen	Red	Yellow	Red	Green	Red
Körperhaltung (vorwieg. statisch)					
Stehen	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow
Sitzen					Green
Knien/Hocken	Green	Green	Green	Green	Green
Gebeugt/Verdreht	Green	Green	Yellow	Green	Red
Über Kopf	Yellow	Yellow	Green	Red	Green
Bewegungsmerkmale					
Halten	Green	Green	Green	Green	Green
Tragen	Green	Green	Green	Green	Red
Heben und Umsetzen	Yellow	Red	Green	Yellow	Red
Schieben/Ziehen	Green	Green	Green	Green	Yellow
Hand/Fingerbewegungen		Green		Red	
Hand-/Armbewegungen		Green		Red	
Bein/Fußbewegungen		Green			
Umgebungseinflüsse					
Lärm/Schall	Red	Red	Red	Red	Red
Ganzkörperschwingungen					
Hand-/Armschwingungen					
Beleuchtungstärke	Red	Red	Yellow	Yellow	Red
Tragen von PSA	Green	Green	Yellow	Yellow	Green

Das **Arbeitsplatzkataster** verfolgt das **Ziel**:

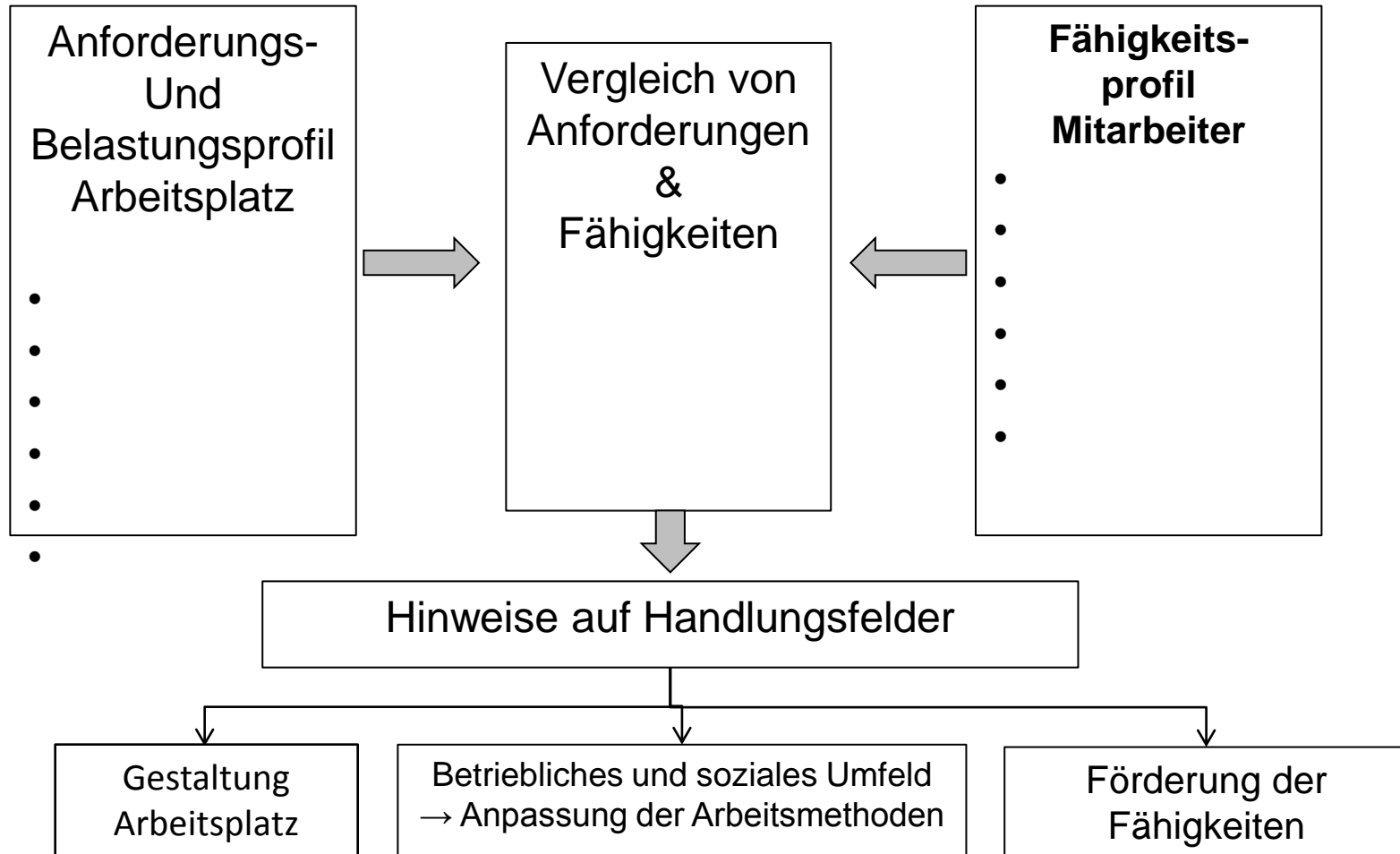
- **Muskel-Skelett-Erkrankungen** wirksam vorzubeugen durch
 - das Vermeiden von Fehlbeanspruchungen des Muskel-Skelett-Systems
 - ergonomische Anpassung der Arbeitsplätze und Arbeitsmittel an die Beschäftigten
 - belastungsorientierte Arbeitsplatzwechsel
- **psychische Störungen** zu vermeiden und **psychische Gesundheit** zu erhalten durch
 - Umgestaltung von Arbeitsabläufen (z.B. Arbeitserweiterung, Erweiterung von Zeit- und Handlungsspielräumen)
 - Beteiligung an betrieblichen Veränderungsprozessen
 - Verbesserung der Information und Kommunikation
 - soziale Unterstützung
 - Qualifizierung

Aufbau und Inhalt

- Das **Arbeitsplatzkataster** gibt einen Überblick über die Anforderungs- und Belastungsprofile der Arbeitsplätze einer Abteilung/eines Betriebes
- Die **Anforderungs- und Belastungsprofile** beinhalten bzw. führen zusammen die in der Arbeitsplatz- bzw. Stellenbeschreibung aufgeführten fachlichen und organisatorischen Anforderungen mit den aus der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsumgebung resultierenden Belastungen.
- Die Anforderungs- und Belastungsprofile ermöglichen eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung (Projektziel) und die Gestaltung von Lohn und Leistung ist möglich.



Arbeitsplatzbeschreibung



4. Exemplarische Maßnahmen alternsgerechter Arbeitsgestaltung

„von kleinen Fischen bis zum großen
Wurf“

Ergonomie Plattenmaurer (I)

- Entwicklung neuer Abdeckkapseln (mit Mutter), die mit Hilfsmittel entfernt werden können



Ergonomie Plattenmaurer (II)

- Hilfsmittel zur Vermeidung gebückter Körperhaltungen

bisher



jetzt



Ergonomie Kokillenmann: Hilfsmittel um Trichtersteine zu handhaben



Vorher



nachher:

Versand



- Heben und Umsetzen der Pakete per Hand
- Maße bis zu 68*48*45 cm
- Gewichte bis 27,5 kg





Unterschiedliche Vorgehensweisen zur Verbesserung der Beleuchtung durch:

1. Schrittweisen Austausch (hallenweise) der kompletten Beleuchtung bis hin zur Realisierung
2. Punktuelle Verbesserung der Beleuchtung entsprechend der Potenziale des Beleuchtungskatasters
3. Abschnittsweisen Austausch der Beleuchtung, damit normengerecht und zusätzlicher alternsgerechter Ausleuchtung der Arbeitsplätze

... reichen **von Investitionen** in neue Tore, Steuerstände, Ausstattung der Arbeitsplätze mit Heizungen und Klimaanlage**n bis hin zu arbeitsorganisatorischen Maßnahmen**, umgesetzt mit Hilfe von Arbeitsanweisungen und Unterweisung der Mitarbeiter



Arbeitsgruppen zur Umsetzung

- Bereichsleiter /Meister
- Instandhaltung
- Mitarbeiter
- ggf. Betriebsrat
- ggf. Fachkraft für Arbeitssicherheit

5. Grenzen alternsgerechter Arbeitsgestaltung



Qualifizierung zum Belastungswechsel

Hohe körperliche Belastungen durch Körperhaltung und statische Haltearbeit insbes. beim Putzen



- Einzelne
Gestaltungsmaßnahmen:
- Vibrationsdämpfende PSA
 - Knieschoner
 - Heizung
 - Leitern/Gerüste
 -

- vorwiegend an- und ungelernte Mitarbeiter
- hoher Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, z.T. geringe Deutschkenntnisse
- hoher Grad an Arbeitsteilung
- geringe Einsatzflexibilität der Mitarbeiter (Putzer putzen weitestgehend, Kranfahrer bedienen Kran, Anschläger schlagen Teile an)
- Arbeit in Früh- und Spätschicht
- Hohes Durchschnittsalter der Mitarbeiter (46,2 und 42,8 J.)

- Belastungsprofile der Arbeitsplätze als Ergebnis der alternskritischen Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung
- Fähigkeitsprofile der Mitarbeiter wurden erstellt (Selbst- und Fremdeinschätzung)
- Vorschläge für Belastungswechsel (BIT) und für flexiblen Einsatz durch Arbeitsplatzwechsel wurden zusammengeführt und Qualifizierung zw. GF und BR vereinbart

		Putzen	Strahlen	Schweißer / Brenner	Anschläger	Kranführer	Bearbeitungs- maschinen	Manipulator	Lackierer
Pos.									
Körperhaltung (vorwieg. statisch)									
1	Stehen	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Red
2	Sitzen	Green	White	Green	Green	Green	Green	Red	Green
3	Knien/Hocken	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	White	Yellow
4	Liegen	Green	White	Green	Green	Green	White	White	Green
5	Gebeugt/Verdreht	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Red
6	Über Kopf	Green	White	Green	Yellow	Green	White	White	Green
Körperfortbewegung (vorwieg. dynamisch)									
7	Gehen	Green	Green	Green	Red	Red	Green	Green	Green
8	Klettern	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow
9	Kriechen/Rutschen	Green	Green	Green	White	White	White	White	Yellow
Bewegungsmerkmale									
Vorwiegend statisch									
10	Halten	Red	Red	Red	Green	Green	White	Green	Red
11	Tragen	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Yellow
Vorwiegend dynamisch									
12	Heben und Umsetzen	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green
13	Schieben/Ziehen	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
14	Hand/Fingerbewegungen	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
15	Hand/Armbewegungen	Red	Yellow	Yellow	Red	Green	Green	Green	Yellow
16	Bein/Fußbewegungen	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green

Name	Vorarbeiter	Gussputzer	Gussputzer Montage	Gussputzer QS	Strahler BMD	Strahler Schlick u. Blastman	Programmierung Blastman	Schweißer/Brenner	Anschläger	Verlader	Kranführer	Zerspanung Heßer/Irle	Zerspanung Armada	Manipulator	Lackierer
	gelb	gelb	rot	gelb	grün	rot	rot	rot	grün	grün	grün	rot	gelb	rot	grün
	rot	grün		grün					grün	grün					grün
		grün							grün	grün					grün
	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	grün	grün	grün	rot	rot	rot	rot
		grün		grün					grün	grün					rot
					grün				grün	grün					
		grün	grün	grün	grün	blau			grün	grün					grün
	rot	rot	rot	rot		grün	rot	rot	grün	rot	grün	rot	rot	rot	rot
		grün	grün	grün	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot
		grün							grün	grün					rot
		grün							grün	grün					blau
	grün							grün	grün	grün	grün	grün	grün		
		grün	grün	grün	grün				grün	grün		grün	grün		
	rot	grün		rot	rot	rot	rot	rot	rot	blau	rot	rot	rot	rot	rot
		grün	grün	grün	grün				grün	grün	blau	rot	rot	rot	rot
		grün							grün	grün					rot
	blau	gelb	rot	gelb	grün	grün	blau		grün	grün	gelb	gelb	gelb	blau	rot
			grün		grün	rot			grün	grün			grün	grün	grün
	grün				grün	rot	rot	grün	grün	grün		rot	gelb	rot	gelb

grün	beherrsche ich in allen Situationen
gelb	beherrsche ich bedingt
rot	beherrsche ich nicht
blau	habe Interesse an einer Qualifizierung
x	Einschätzung der Meister

- Engpassqualifikationen sind: z. B. Putzmanipulator, Programmierung Strahlanlage
- Eine Vielzahl an Mitarbeitern hat Interesse an einer Qualifizierung, insbesondere die Putzer wollen andere Tätigkeiten erlernen (Kranfahren, Anschlagern, Strahlen, Lackieren, Sägen, Manipulator)
- Das Putzen wollen eher weniger Mitarbeiter erlernen



Die wirtschaftliche Situation im Eisenguss wirkte sich positiv auf den Qualifizierungswillen der Beschäftigten aus

- Mitarbeiter mit geringen Deutschkenntnissen nehmen an Deutschkursen teil, deren Umsetzung derzeit erfolgt
- Arbeitserweiterung und Arbeitsanreicherung als Basis für Belastungswechsel
 - Die Aufgaben der Kranfahrer und Anschläger werden anteilig in den Aufgabenbereich der Putzer integriert
 - Darüber hinaus übernehmen die Putzer einfache Prüfaufgaben aus dem QS-Bereich (ZfP : Magnetpulverprüfung, Farbeindringprüfung)
 - Bisherige „Kranfahrer und Anschläger“ werden für weitere Tätigkeiten (z.B. Strahlen, Lackieren, Manipulator, Putzen) qualifiziert
 - Strahler und Lackierer werden zum Putzen qualifiziert

- **Methoden**

- Schulungen zu „Befähigten Personen“ (Anschlagen, Kranfahren, Zerstörungsfreie Prüfung, Staplerfahren)
- „Lerntandems“
 - einarbeiten an bisher nicht beherrschten Arbeitsplätzen
 - Vertiefung der in den Schulungen vermittelten Kenntnisse
 - Unterstützung und Begleitung durch erfahrene Mitarbeiter als „Lernpaten“
 - Erarbeitung von Lernbegleitmaterial durch BIT

6. Begleitende Maßnahmen zur Veränderung der Unternehmenskultur

Führungskräfte

- zur altersgerechten Arbeitsgestaltung (z.B. Demografie-Wissen, Belastung und Beanspruchung , Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsplatzwechsel)
- Gesundheit und Führung (Zusammenhang von Führungsverhalten und Gesundheit, Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit, Förderung und Erhalt der Motivation etc.)


Mitarbeiter

- Einbindung der Mitarbeiter in alle Schritte (Analyse, Maßnahmenplanung und –umsetzung)
- Verhaltensorientierte Trainingseinheiten (H+T, Pausengymnastik)
- Qualifizierung von Beauftragten für Belastungsanalysen

- Unterstützung bei der Erarbeitung von Führungsleitlinien
- Unterstützung bei der Erarbeitung der Inhalte von Mitarbeitergesprächen
- Beratung bei der Einführung oder Optimierung von BEM

BIT Berufsforschungs- und Beratungsinstitut
für interdisziplinäre Technikgestaltung e. V.
Max-Greve-Straße 30 * 44791 Bochum

Dipl.-Ing. Andrea Lange

 0234/92231-46

 andrea.lange@bit-bochum.de

<http://www.bit-bochum.de>

Vielen Dank
für
Ihre Aufmerksamkeit!